

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia memiliki peran utama dalam setiap kegiatan. Tanpa dukungan karyawan yaitu sumber daya manusia yang memadai, kegiatan perusahaan tidak akan dapat berjalan dengan baik. Dalam sebuah perusahaan potensi sumber daya manusia pada dasarnya merupakan salah satu modal dan memegang peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia dengan baik, sebab kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja akan tetapi faktor manusia bisa dikatakan sebagai sumber daya utama yang mampu mengatur, menganalisis, dan mengendalikan masalah yang ada di dalam perusahaan.

PT. Enseval Putera Megatrading Cabang Denpasar bergerak di bidang distributor alat kesehatan dan obat-obatan terutama dalam penyediaan infrastruktur distribusi serta layanan yang modern. Suatu perusahaan memiliki tujuan untuk mencapai keunggulan, baik keunggulan untuk bersaing dengan perusahaan lain maupun untuk dapat tetap mempertahankan perusahaan. Dengan adanya keunggulan di suatu perusahaan maka akan tercapai tujuan perusahaan yang diinginkan. Dengan mencapai tujuan perusahaan yaitu dapat melayani kebutuhan pelanggan dan dapat melayani masyarakat dengan baik, maka perlu diarahkan melalui pengelolaan sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya manusia yang dimaksud adalah perusahaan harus mampu untuk menyatukan persepsi atau cara pandang

karyawan dan pimpinan perusahaan dalam rangka menghasilkan kinerja yang baik yang dapat mencapai tujuan dan keberhasilan perusahaan.

Mangkunegara (2009:67) menyebutkan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Mangkunegara (2009:68) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan dan motivasi. Miner (dalam Sudarmanto, 2009 : 12) mengemukakan empat indikator sebagai tolak ukur dalam menilai kinerja yaitu kualitas, kuantitas, penggunaan waktu dalam bekerja dan kerjasama dengan orang lain dalam bekerja. Yang perlu diingat bahwa kinerja karyawan di dalam suatu perusahaan tidak selalu mengalami peningkatan, terkadang kinerja karyawan mengalami penurunan. Terciptanya kinerja karyawan yang tinggi sangatlah tidak mudah dikarenakan kinerja karyawan tidak dapat timbul apabila perusahaan tidak mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kinerja karyawan sehingga karyawan dapat memberikan kontribusi yang positif bagi perusahaan. Berikut tabel target kinerja karyawan (penjualan) PT. Enseval Putera Megatrading Cabang Denpasar tahun 2019 dapat dilihat pada Tabel 1.1:

Tabel 1.1
Target Kinerja Karyawan (Penjualan) PT. Enseval Putera
Megatrading Cabang Denpasar tahun 2019

No	Bulan	Target Penjualan (Rp)	Realisasi Penjualan (Rp)	Realisasi (%)
1.	Januari	22.540.000.000	20.150.600.000	89,40%
2.	Februari	23.100.000.000	20.700.700.000	89,61%
3.	Maret	23.690.500.000	21.100.000.000	89,07%
4.	April	24.290.000.000	21.780.450.000	89,67%
5.	Mei	25.120.000.000	22.455.000.000	89,39%
6.	Juni	25.960.150.000	23.930.200.000	92,18%
7.	Juli	27.540.830.000	25.370.500.000	92,12%
8.	Agustus	28.260.550.000	26.905.000.000	95,20%
9.	September	28.960.270.000	27.360.200.000	94,47%
10.	Oktober	29.590.990.000	28.000.000.000	94,62%
11.	November	30.376.790.000	28.490.000.000	93,79%
12.	Desember	31.150.000.000	28.930.600.000	92,88%
	Jumlah	320.580.080.000	295.173.250.000	92,07%

(Sumber: PT. Enseval Putera Megatrading Cabang Denpasar, data diolah penulis 2020)

Tabel 1.1 di atas pencapaian kinerja dari jumlah penjualan pada PT. Enseval Putera Megatrading Cabang Denpasar dengan target pada Tahun 2019 sebesar Rp.320.580.080.000 jumlah pencapaian penjualan sebesar Rp.295.173.250.000 selama tahun 2019 realisasi penjualan rata-rata 92,07%. Target penjualan PT. Enseval Putera Megatrading Cabang Denpasar tidak tercapai karena berdasarkan hasil wawancara dengan 12 orang karyawan bahwa karyawan merasa kurang termotivasi untuk melakukan pekerjaan karena perusahaan memberikan gaji tidak sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan perusahaan seperti aturan waktu pemberian gaji untuk karyawan. Maka dari itu agar penjualan dapat mencapai atau melebihi target penjualan dan memperoleh kinerja yang baik untuk mencapai keberhasilan perusahaan pemimpin perlu memperhatikan para karyawannya yaitu pemberian motivasi yang dilakukan oleh perusahaan kepada karyawan.

Dengan adanya motivasi yang tinggi akan menciptakan sebuah komitmen terhadap apa yang menjadi tanggung jawabnya dalam menyelesaikan setiap pekerjaan (Purwono, dkk., 2012). (Wursanto, 2001:132) motivasi merupakan dorongan yang memberikan semangat kerja kepada para karyawan untuk berperilaku tertentu dalam usaha mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Dari pengertian tersebut dapat diketahui bahwa perilaku seseorang muncul karena adanya dorongan tertentu. Motivasi juga sangat penting dalam mendorong kinerja karyawan. Dengan adanya motivasi yang tinggi untuk karyawan maka diharapkan dapat meningkatkan suasana hubungan kerja yang baik, rasa tanggung jawab karyawan, kedisiplinan karyawan dan partisipasi karyawan (Hasibuan, 2012:146). Sedarmayanti (2010:233-239) indikator motivasi yaitu gaji, hubungan kerja, kondisi kerja, peluang untuk maju, dan pengakuan atau penghargaan. Perusahaan perlu pertahankan motivasi karyawan sebagai elemen penting dalam membangun komitmen dan mencapai kinerja serta produktivitas yang lebih baik. Motivasi memiliki sifat penggerak untuk melakukan tindakan tertentu disertai dengan kedisiplinan sehingga memiliki dampak bagi kinerja karyawan. Dalam perusahaan tidak selamanya kinerja karyawan itu selalu baik dan memuaskan tetapi kinerja karyawan juga bisa berubah karena kurangnya motivasi yang didapatkan karyawan. Permasalahan motivasi sesuai dengan indikator pengakuan yang terjadi di PT. Enseval Putera Megatrading Cabang Denpasar berdasarkan hasil wawancara dengan 12 orang karyawan bahwa karyawan kurang termotivasi dalam bekerja karena kurang adanya pengakuan dan penghargaan atas hasil kerja karyawan sehingga permasalahan ini dapat berdampak pada kinerja para karyawan. Dari salah satu penelitian, pengaruh

motivasi terhadap kinerja karyawan telah diteliti sebelumnya oleh Fadhil (2018) menyatakan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan Yuliana (2017) menyatakan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan maka sebuah perusahaan dirasa perlu untuk memperhatikan beberapa hal, diantaranya adalah untuk mengantisipasi terjadinya stres kerja terhadap para karyawan agar menghasilkan kinerja yang baik. Dalam perusahaan tidak selamanya kinerja karyawan itu selalu baik dan memuaskan tetapi kinerja karyawan juga bisa berubah karena stres kerja yang dialami oleh karyawan. Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang karyawan, (Gaol, 2014:650). Hal ini sejalan dengan pendapat Anoraga (2001), memandang stres kerja sebagai kondisi ketegangan yang timbul karena ketidakmampuan karyawan menghadapi perubahan pada lingkungan perkerjaan. Uzzah (2016) indikator stres kerja yang digunakan dalam penelitian ini diantaranya konflik kerja, beban kerja, waktu yang mendesak, ketidakjelasan peran dan perbedaan antara harapan karyawan dengan pimpinan. Rizwan (2017) mengatakan bahwa stres yang dialami seseorang berbeda-beda dan stres dapat bersifat negatif ataupun positif, tergantung pada batasan karyawan tersebut mengelola dan mengatasi stres yang dialaminya. Permasalahan stres kerja sesuai dengan indikator waktu yang mendesak yang terjadi di PT. Enseval Putera Megatrading Cabang Denpasar berdasarkan hasil wawancara dengan 12 orang karyawan

bahwa karyawan mendapatkan pekerjaan yang banyak secara mendadak yang harus diselesaikan dalam waktu yang bersamaan sehingga permasalahan ini dapat berdampak pada kinerja dan keadaan kondisi para karyawan. Dari salah satu penelitian, pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan telah diteliti sebelumnya oleh Diansyah (2016) menyatakan bahwa stress kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurhendar (2007) menyatakan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain itu dalam meningkatkan kinerja karyawan dan pencapaian tujuan yang diharapkan perusahaan maka sebuah perusahaan dirasa perlu untuk memperhatikan promosi jabatan. Menurut Hasibuan (2012: 108), bahwa promosi jabatan berarti perpindahan yang memperbesar wewenang dan tanggung jawab ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi yang diikuti dengan kewajiban, hak, status, dan penghasilan yang lebih besar. Menurut Simamora (2010) indikator dari promosi jabatan yaitu kesempatan, kemauan, keadilan dan prosedur. Promosi merupakan motivasi bagi karyawan untuk lebih maju dan lebih mengembangkan bakat dan kariernya. Seorang karyawan dapat dipromosikan jabatannya untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi apabila telah memenuhi persyaratan. Dalam membuat keputusan promosi dibutuhkan berbagai pertimbangan. apabila terdapat keputusan yang salah dalam melaksanakan promosi jabatan maka akan menimbulkan efek samping yang tidak baik bagi karyawan dan perusahaan. yang semuanya akan mengakibatkan kinerja karyawan menurun sehingga tidak sesuai dengan harapan perusahaan. Permasalahan promosi jabatan sesuai dengan indikator kesempatan yang terjadi di PT. Enseval Putera Megatrading Cabang

Denpasar berdasarkan hasil wawancara dengan 12 orang karyawan bahwa promosi jabatan tidak terbuka dan kurang memberikan kesempatan bagi orang yang memiliki kinerja yang baik, melainkan promosi jabatan didasarkan pada pengalaman kerja daripada kinerja karyawan sehingga permasalahan ini dapat berdampak pada kinerja para karyawan. Dari salah satu penelitian, pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja karyawan telah diteliti sebelumnya oleh Muaja (2018) menyatakan bahwa promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hal ini berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan Marlindawaty (2017) menyatakan bahwa promosi jabatan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Semua perusahaan dalam menjalankan kegiatannya tidak terlepas dari berbagai masalah. Salah satunya ialah menurunnya kinerja karyawan yang disebabkan oleh motivasi, stres kerja dan promosi jabatan. Penurunan ini mempunyai dampak negatif bagi perusahaan. Hal ini dapat dilihat dengan adanya masalah di dalam pemberian motivasi perusahaan kepada para karyawan yaitu bahwa karyawan kurang termotivasi dalam bekerja karena kurang adanya pengakuan dan penghargaan atas hasil kerja karyawan. Di samping itu permasalahan yang berakibat karyawan mengalami stres kerja karena karyawan mendapatkan pekerjaan yang banyak secara mendadak yang harus diselesaikan dalam waktu yang bersamaan. Karyawan juga memiliki permasalahan dalam promosi jabatan yaitu bahwa promosi jabatan tidak terbuka dan kurang memberikan kesempatan bagi orang yang memiliki kinerja yang baik, melainkan promosi jabatan didasarkan pada pengalaman kerja daripada kinerja karyawan. Berdasarkan keadaan tersebut dan melihat begitu pentingnya kinerja karyawan dalam perusahaan yang dipengaruhi oleh

motivasi, stres kerja dan promosi jabatan maka alasan tersebut yang mendasari peneliti untuk mengambil judul “Pengaruh Motivasi, Stres Kerja dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Enseval Putera Megatrading Cabang Denpasar”.

1.2 Rumusan Permasalahan

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka rumusan masalah yang akan dikaji adalah :

- 1) Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Enseval Putera Megatrading Cabang Denpasar?
- 2) Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Enseval Putera Megatrading Cabang Denpasar?
- 3) Apakah promosi jabatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Enseval Putera Megatrading Cabang Denpasar?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Enseval Putera Megatrading Cabang Denpasar.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Enseval Putera Megatrading Cabang Denpasar.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja karyawan pada PT. Enseval Putera Megatrading Cabang Denpasar.

1.4 Manfaat Penelitian

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat ganda, yaitu manfaat teoritis dan praktis.

1) Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan konsep mengenai pengaruh motivasi, stres kerja dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan pada PT. Enseval Putera Megatrading Cabang Denpasar dan dapat digunakan sebagai bahan untuk penelitian selanjutnya.

2) Manfaat Praktis

a) Bagi Pembaca

Merupakan bahan informasi tentang motivasi, stres kerja dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan.

b) Bagi Mahasiswa

Merupakan tambahan pengetahuan dengan penerapan ilmu yang didapat selama mengikuti perkuliahan, memperoleh pengalaman awal berfikir teoritis dan menambah wawasan dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya yang berhubungan dengan pengaruh motivasi, stres kerja dan promosi jabatan karyawan.

c) Bagi Universitas

Untuk menambah kajian pustaka atau referensi khususnya tentang yang berhubungan dengan pengaruh motivasi, stres kerja dan promosi jabatan karyawan.

BAB II

TINJUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Motivasi

1) Definisi Motivasi

Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal. (Wursanto, 2001:132) motivasi merupakan dorongan yang memberikan semangat kerja kepada para karyawan untuk berperilaku tertentu dalam usaha mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Motivasi merupakan hasrat, keinginan dan tenaga penggerak yang berasal dari dalam diri manusia melakukan sesuatu atau berbuat sesuatu. Motivasi berhubungan dengan faktor psikologis seseorang yang mencerminkan hubungan atau interaksi antar sikap, kebutuhan dan kepuasan yang terjadi pada diri manusia. Motivasi mempersoalkan bagai mana cara mengarahkan daya potensi bawahan, agar mau bekerja sama produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan Hasibuan, (2009:141)

2) Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Faktor yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang (Wursanto, 2001:131-132), yang meliputi:

a) Keinginan untuk dapat hidup.

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia untuk bertahan hidup yang meliputi mendapat kompensasi, memiliki pekerjaan tetap dan suasana kerja yang aman dan nyaman.

b) Keinginan untuk dapat memiliki.

Keinginan untuk dapat memiliki dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini sering terjadi dalam kehidupan sehari-hari yang apabila memiliki keinginan yang keras maka dapat mendorong orang untuk mau bekerja.

c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan.

Keinginan untuk memperoleh penghargaan yang disebabkan adanya keinginan untuk dihargai, diakui dan diterima oleh orang lain.

d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan.

Keinginan untuk memperoleh pengakuan yang meliputi: penghargaan terhadap prestasi, hubungan kerja yang harmonis, pimpinan yang adil dan dihargai atas usaha dan prestasi yang telah diraih di lingkungan masyarakat atau lingkungan sekitarnya.

e) Keinginan untuk berkuasa.

Keinginan untuk berkuasa dapat mendorong seseorang untuk bekerja. Hal ini dapat memungkinkan seseorang menjadi pemimpin atau penguasa dalam organisasi.

f) Kondisi lingkungan kerja.

Kondisi lingkungan kerja meliputi keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar lingkungan kerja karyawan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

g) Kompensasi yang memadai.

Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh untuk mendorong para karyawan dapat bekerja dengan baik.

h) Supervisi yang baik.

Supervisi yang baik adalah memberikan pengarahan, dan membimbing dalam bekerja. Dengan hubungan yang baik antara supervisi dan para karyawan, maka akan dapat menghadapi segala masalah dengan baik.

i) Adanya jaminan pekerjaan.

Adanya jaminan pekerjaan bisa membuat para karyawan akan mau bekerja keras untuk perusahaan. Para karyawan memiliki keinginan kalau jaminan karier yang jelas untuk masa depan mereka dapat dijamin oleh perusahaan.

j) Status dan tanggung jawab.

Status dan tanggung jawab merupakan dorongan untuk memenuhi kebutuhan atau keinginan akan rasa sebuah pencapaian.

k) Peraturan yang fleksibel.

Peraturan yang fleksibel biasanya dalam suatu perusahaan memiliki sistem dan prosedur yang harus dipatuhi oleh para karyawan, yang bersifat untuk mengatur dan melindungi para karyawan. Semua peraturan yang berlaku di perusahaan harus dikomunikasikan se jelas jelasnya kepada para karyawan.

3) Tujuan Motivasi

Adapun tujuan motivasi menurut Hasibuan (2000:145) adalah sebagai berikut :

- a) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- b) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- c) Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- d) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
- e) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- f) Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.
- g) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- h) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugasnya.
- i) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat – alat dan bahan baku.

4) Teori Motivasi

Salah satu teori motivasi yang paling banyak diacu adalah teori "Hirarki Kebutuhan" yang dikemukakan oleh Abraham Maslow yang dikutip oleh Robbins (2007:121) memandang bahwa kebutuhan manusia berdasarkan suatu hirarki kebutuhan dari kebutuhan yang paling rendah hingga kebutuhan yang paling tinggi. Kebutuhan pokok manusia yang diidentifikasi Maslow dalam urutan kadar pentingnya adalah sebagai berikut:

- a) Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan yang mendasar (pokok) yang harus segera dipenuhi, contohnya: makan, minum, tempat tinggal, dan lain-lain.
- b) Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan keamanan dan keselamatan diri maupun ekonomi masa depan, dan bebas dari ancaman lainnya.
- c) Kebutuhan sosial, cinta dan memiliki, yaitu kebutuhan antar teman, kerja sama, untuk saling memperhatikan, dan lain-lain.

- d) Kebutuhan penghargaan (*esteems*), yaitu kebutuhan akan penghargaan diri baik dibawah, atasan, teman, keluarga maupun lingkungan, contohnya: pujian, tanda penghargaan dan sanjungan.
- e) Kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization*), yaitu kebutuhan untuk menunjukan diri atau menggunakan segala kemampuannya untuk mencapai prestasi yang tinggi.

Hirarki teori kebutuhan Abraham Maslow:

Gambar 2.1
Teori Kebutuhan Maslow



Sumber: chalouiss.blogspot.com

5) Indikator Motivasi

Indikator motivasi menurut Sedarmayanti (2009:233-239) yaitu antara lain :

a) Gaji.

Gaji merupakan kompensasi langsung. Bagi karyawan, gaji merupakan faktor penting untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri dan keluarganya. Gaji selain berfungsi memenuhi kebutuhan pokok bagi setiap karyawan juga dimaksudkan untuk menjadi daya dorong bagi karyawan agar dapat bekerja dengan penuh semangat. Agar karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

b) Hubungan kerja.

Untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, haruslah didukung oleh suasana kerja atau hubungan kerja yang harmonis yaitu terciptanya hubungan yang akrab, penuh kekeluargaan dan saling mendukung baik hubungan antara sesama karyawan atau antara karyawan dengan atasan.

c) Kondisi kerja.

Kondisi kerja yang nyaman, aman dan tenang serta didukung oleh peralatan yang memadai tentu akan membuat karyawan betah untuk bekerja. Dengan kondisi kerja yang nyaman, karyawan akan produktif dalam bekerja sehari-hari.

d) Peluang untuk maju.

Peluang untuk maju merupakan pengembangan potensi diri seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan. Setiap karyawan tentunya menghendaki adanya kemajuan atau perubahan dalam pekerjaannya yang tidak hanya dalam hal jenis pekerjaan yang berbeda, tetapi juga posisi yang lebih baik.

e) Pengakuan atau penghargaan.

Setiap manusia mempunyai kebutuhan terhadap rasa ingin dihargai, pengakuan terhadap prestasi, hasil kerja dan usaha yang telah dilakukan merupakan alat motivasi yang cukup ampuh, bahkan bisa melebihi kepuasan yang bersumber dari pemberian kompensasi. Pengakuan merupakan kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan atau hasil kerja yang telah dilakukan sendiri atau dari

lingkungan psikologis dan fisik dimana orang tersebut bekerja, yang masuk dalam kompensasi nonfinansial.

2.1.2 Stres Kerja

1) Definisi Stres Kerja

Tujuan yang dicapai perusahaan tidak akan terlepas dari peran dan adil setiap karyawan yang menjadi penggerak kehidupan organisasi, sehingga sudah selayaknya peran dari pemimpin para manajer perusahaan untuk dapat memahami kondisi para karyawannya, apabila karyawan terdapat beban masalah yang dapat menghambat kinerja perusahaan maka secepatnya pimpinan dapat mengurangi dan menyelesaikan beban karyawan tersebut, terutama mengenai stress kerja yang seharusnya dikelola dengan penuh berkesinambungan agar tidak berdampak negatif yang mengganggu dan menghambat kinerja para karyawan dan menghambat tujuan dan pencapaian yang telah diinginkan dan ditetapkan perusahaan sebelumnya.

Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang karyawan, (Gaol, 2014:650). Stres kerja akan muncul bila terdapat kesenjangan antara kemampuan individu dengan tuntutan-tuntutan dari pekerjaannya. Sedangkan menurut Siagian (dalam Astianto, dkk, 2014) stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak dapat diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi dengan lingkungannya, baik lingkungan pekerjaan maupun di luar pekerjaan. Selain itu Cooper

(dalam Mauladi, 2015) mengemukakan stres kerja sebagai suatu ketegangan atau tekanan yang dialami ketika tuntutan yang dihadapkan melebihi kekuatan yang ada pada diri kita.

2) Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja

Menurut Robbins (2013) ada beberapa faktor yang mempengaruhi stres kerja sebagai berikut:

a) Faktor lingkungan.

Faktor lingkungan adalah penyebab stres yang bersal dari lingkungan luar. Yang terdiri dari ketidakpastian ekonomi, ketidakpastian politik, dan perubahan teknologi .

b) Faktor organisasi.

Faktor organisasi faktor yang berasal dari organisasi tempat pekerja tersebut bekerja, terdiri dari tuntutan tugas, tuntutan peran, dan tuntutan pribadi.

c) Faktor individu.

Faktor individu yang menyebabkan stres berasal dari individu tersebut sendiri yang terdiri terdiri dari masalah keluarga, masalah ekonomi dan kepribadian.

3) Jenis-jenis Stres

Quick (1984) mengategorikan jenis stress menjadi dua yaitu:

- a) Eustress yaitu hasil dari respon terhadap stress yang bersifat sehat, positif, dan konstruktif (bersifat membangun). Hal tersebut termasuk kesejahteraan individu dan juga organisasi yang diasosiasikan dengan pertumbuhan, fleksibilitas, kemampuan adaptasi, dan tingkat performance yang tinggi.

- b) Distress yaitu hasil dari respons terhadap stress yang bersifat tidak sehat, negatif, dan destruktif (bersifat merusak). Hal tersebut termasuk konsekuensi individu dan juga organisasi, seperti penyakit kardiovaskular dan tingkat ketidakhadiran (*absenteeism*) yang tinggi, yang diasosiasikan dengan keadaan sakit, penurunan, dan kematian.

4) Aspek Stres Kerja

Aspek-aspek stres kerja menurut Robbins (2008) meliputi tiga kategori umum, yaitu:

- a) Gejala fisiologis, bahwa stres dapat menciptakan perubahan dalam metabolisme, susah bernafas, sakit kepala dan serangan jantung.
- b) Gejala psikologis, bahwa stres yang berkaitan dengan pekerjaan dapat menyebabkan ketidakpuasan dalam bekerja.
- c) Gejala perilaku, perubahan dalam kebiasaan hidup yaitu hidup gelisah, nafsu makan menurun, berat badan menurun dan susah tidur.

5) Indikator Stres Kerja

Indikator dari stres kerja menurut Uzzah dkk (2013) yaitu :

- a) Konflik kerja.

Konflik kerja yaitu ketidaksesuaian antara dua orang atau lebih di dalam perusahaan karena adanya perbedaan pendapat, tujuan, serta kompetisi untuk memperebutkan posisi dan kekuasaan menurut sudut pandang masing-masing untuk mencapai tujuan perusahaan.

- b) Beban kerja.

Beban kerja yang berlebihan yaitu keadaan pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan atau jenis pekerjaan yang harus diselesaikan tepat waktu dan benar.

c) Waktu yang mendesak.

Waktu yang mendesak yaitu keadaan waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan kurang lama.

d) Ketidak jelasan peran.

Ketidak jelasan peran yaitu suatu keadaan dimana karyawan tidak mempunyai informasi yang cukup tentang apa yang menjadi tugas, tanggung jawabnya, hak-hak nya serta sifat pekerjaannya.

e) Perbedaan antara harapan karyawan dengan pimpinan.

Perbedaan antara harapan karyawan dengan pimpinan yaitu keinginan yang tidak sama antara cara menyelesaikan dan tujuan pekerjaan.

2.1.3 Promosi Jabatan

1) Definisi Promosi Jabatan

Promosi atau kenaikan jabatan merupakan peningkatan dari seorang tenaga karyawan pada suatu bidang tugas yang lebih baik, dibandingkan dengan sebelumnya dari sisi tanggung jawab lebih besar, prestasi, fasilitas, status yang lebih tinggi, dan adanya penambahan upah atau gaji serta tunjangan lainnya. Promosi pekerjaan atau jabatan merupakan perkembangan yang positif dari seorang karyawan karena tugasnya dinilai baik oleh pimpinan. Menurut Hasibuan (2012: 108), bahwa promosi jabatan berarti perpindahan yang memperbesar wewenang dan tanggung jawab ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi yang diikuti dengan kewajiban, hak, status, dan penghasilan yang lebih besar. Menurut Siagian (2008:169) promosi jabatan adalah apabila seorang karyawan dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar, tingkatannya

dalam hierarki jabatan lebih tinggi dan penghasilannya pun lebih besar pula.

Promosi jabatan memberikan peran penting bagi setiap karyawan, bahkan menjadi idaman yang selalu dinanti-nantikan. Dengan promosi berarti ada kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan serta kecakapan karyawan bersangkutan untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi. Dengan demikian promosi akan memberi status sosial, wewenang, tanggung jawab, serta penghasilan yang semakin besar bagi karyawan. Jika ada kesempatan bagi setiap karyawan dipromosikan berdasarkan azas keadilan dan objektivitas, karyawan akan terdorong bekerja giat, bersemangat, berdisiplin, dan berprestasi kerja sehingga sasaran perusahaan secara optimal dapat dicapai. Begitu besarnya pelaksanaan promosi karyawan maka sebaiknya manajer personalia harus menetapkan program promosi serta menginformasikannya kepada para karyawan. Program promosi harus diinformasikan secara terbuka. Jika hal ini diinformasikan dengan baik, akan menjadi motivasi bagi karyawan.

2) Faktor-Faktor Promosi Jabatan

Untuk mencapai tujuan promosi, maka hendaknya promosi jabatan dilakukan berdasarkan azas-azas promosi jabatan sebagaimana Hasibuan (2001 : 108-109) mengemukakan bahwa:

a) Kepercayaan promosi.

Kepercayaan promosi hendaknya berazaskan pada kepercayaan atau keyakinan mengenai kejujuran, kemampuan dan kecakapan karyawan

yang bersangkutan dalam melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik pada jabatan tersebut.

b) Keadilan promosi.

Keadilan promosi hendaknya berazaskan kepada keadilan, mengenai penilaian kejujuran, kemampuan dan kecakapan terhadap semua karyawan. Penilaian harus jujur dan objektif jangan pilih kasih, tanpa melihat suku, golongan dan keturunannya.

c) Formasi promosi.

Formasi promosi harus berazaskan kepada promosi yang ada, karena promosi karyawan hanya mungkin dilakukan jika ada formasi jabatan dan lowongan, supaya ada uraian pekerjaan yang akan dilaksanakan karyawan tersebut.

3) Asas-asas promosi jabatan

Menurut Hasibuan (2008:108) asas promosi harus dituangkan dalam program promosi secara jelas sehingga karyawan mengetahui dan perusahaan mempunyai pegangan untuk mempromosikan karyawan. Asas-asas promosi, yaitu:

a) Kepercayaan.

Promosi hendaknya berasaskan pada kepercayaan atau keyakinan mengenai kejujuran, kemampuan, dan kecakapan karyawan bersangkutan dalam melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik pada jabatan tersebut. Karyawan baru akan dipromosikan, jika karyawan itu dapat menunjukkan kejujuran, kemampuan, dan kecakapan yang dimiliki dalam memegang jabatan yang telah diberikan oleh perusahaan.

b) Keadilan.

Promosi berdasarkan keadilan, terhadap penilaian kejujuran, kemampuan, dan kecakapan semua karyawan. Penilaian harus jujur dan objektif, tidak pilih kasih. Karyawan yang mempunyai peringkat terbaik hendaknya mendapat kesempatan pertama untuk dipromosikan jabatannya tanpa melihat suku, golongan, dan keturunan karyawan tersebut.

c) Formasi.

Promosi harus berasaskan kepada formasi yang ada, karena promosi karyawan hanya mungkin dilakukan jika ada formasi jabatan yang kosong. Untuk itu harus ada uraian pekerjaan/jabatan (*job description*) yang akan dilaksanakan karyawan. Jadi, promosi hendaknya disesuaikan dengan formasi jabatan yang ada di dalam perusahaan.

4) Tujuan Promosi Jabatan

Menurut Hasibuan (2012:113) bahwa promosi diantaranya bertujuan untuk :

- a) Untuk memberikan pengakuan, jabatan, dan imbalan jasa yang semakin besar kepada karyawan yang berprestasi kerja tinggi.
- b) Dapat menimbulkan kepuasan dan kebanggaan pribadi, status sosial yang semakin tinggi, dan penghasilan semakin besar.
- c) Untuk merangsang agar karyawan lebih bergairah kerja, berdisiplin tinggi, dan memperbesar produktivitas kerjanya.

- d) Untuk menjamin stabilitas kepegawaian dengan direalisasikannya promosi kepada karyawan dengan dasar dan pada waktu yang tepat serta penilaian yang jujur.
- e) Kesempatan promosi dapat menimbulkan keuntungan berantai dalam perusahaan karena timbulnya lowongan berantai.
- f) Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan kreatifitas dan inovasinya yang lebih baik demi keuntungan optimal perusahaan.
- g) Untuk menambah atau memperluas pengetahuan serta pengalaman kerja para karyawan dan ini merupakan daya dorong bagi karyawan lainnya.
- h) Untuk mengisi kekosongan jabatan karena pejabatnya berhenti, agar jabatan itu tidak kosong maka dipromosikan karyawan lainnya.
- i) Karyawan yang dipromosikan kepada jabatan yang tepat, semangat, kesenangan, dan ketenangannya dalam bekerja semakin meningkat, sehingga produktivitas kerjanya juga meningkat.
- j) Untuk mempermudah penarikan pelamaran sebab dengan adanya kesempatan promosi merupakan daya pendorong serta perangsang bagi pelamar-pelamar untuk memasukan lamarannya.
- k) Promosi akan memperbaiki status karyawan dari karyawan sementara menjadi karyawan tetap setelah lulus dalam masa percobaannya.

Berdasarkan tujuan promosi jabatan tersebut di atas, dapat dijelaskan bahwa promosi jabatan memiliki tujuan yang sangat baik untuk kesinambungan dan keberlangsungan perusahaan, agar karyawan

menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi supaya tujuan yang ditetapkan perusahaan sebelumnya dapat tercapai.

5) Indikator Promosi Jabatan

Menurut Simamora (2010) indikator dari promosi jabatan adalah sebagai berikut:

a) Kesempatan

Promosi jabatan di perusahaan harus memperhatikan kesesuaian antara latar belakang pendidikan dengan persyaratan jabatan yang ditetapkan oleh manajemen.

b) Kemampuan

Promosi jabatan di perusahaan harus dilakukan dengan mempertimbangkan pengalaman kerja dengan turut mempertimbangkan kreativitas karyawan dalam bekerja. .

c) Keadilan

Perusahaan harus melaksanakan promosi jabatan secara adil dengan memperhatikan kompetensi karyawan dan mempertimbangkan kinerja karyawan.

d) Prosedur

Promosi jabatan di perusahaan harus memiliki prosedur pelaksanaan yang baku dan dilakukan sesuai dengan prosedur.

2.1.4 Kinerja Karyawan

1) Definisi Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan termasuk dalam faktor yang sangat penting bagi suatu perusahaan. Hal ini karena kinerja karyawan sebagai penentu keberhasilan perusahaan tersebut. Oleh karena itu, pencapaian tujuan

perusahaan sepenuhnya tergantung pada faktor sumber daya manusia. Menurut Mangkunegara (2009) pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Menurut Wibowo (2011) kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Menurut Mondy (2014) kinerja karyawan adalah proses berorientasi tujuan yang diarahkan untuk memastikan bahwa proses-proses keorganisasian ada pada tempatnya untuk memaksimalkan produktivitas para karyawan, tim, dan organisasi.

Berdasarkan beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan sesuai perannya dalam organisasi yang sesuai dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja adalah tugas yang ditetapkan oleh perusahaan atau atasan dengan hasil akhir yang diberikan oleh karyawan. Sehingga didapat kesimpulan mengenai kinerja itu sendiri, apakah kinerjanya baik ataukah buruk dan apakah seorang karyawan dapat meningkatkan kemajuan karyawan atas hasil dari usahanya untuk meningkatkan kemampuan secara positif dalam pekerjaannya.

2) Aspek Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Sutrisno (2009), penilaian kinerja diarahkan pada enam aspek yaitu:

- a) Hasil kerja yaitu tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.

- b) Pengetahuan pekerjaan yaitu tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja,
- c) Inisiatif yaitu tingkat inisiatif selama menjalankan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.
- d) Kecakapan mental yaitu tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.
- e) Sikap yaitu tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
- f) Disiplin waktu dan absensi yaitu tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

3) Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Sedarmayanti (2010:264) manfaat penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

- a) Meningkatkan prestasi kerja.

Dengan adanya penilaian, baik pimpinan maupun karyawan memperoleh umpan balik dan mereka dapat memperbaiki pekerjaan atau prestasinya.

- b) Memberi kesempatan kerja yang adil.

Penilaian akurat dapat menjamin karyawan memperoleh kesempatan menempati posisi pekerjaan sesuai kemampuan yang dimiliki oleh masing-masing karyawan sehingga karyawan merasa nyaman melakukan pekerjaannya.

c) Kebutuhan pelatihan dan pengembangan.

Melalui penilaian kinerja, terdeteksi karyawan yang kemampuannya rendah sehingga kemungkinan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka.

d) Penyesuaian kompensasi.

Melalui penilaian, pimpinan dapat mengambil keputusan dalam menentukan perbaikan pemberian kompensasi, dan sebagainya.

e) Keputusan promosi dan demosi.

Hasil penilaian kinerja dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan untuk mempromosikan atau mendemonstrasikan karyawan.

f) Mendiagnosis kesalahan desain pekerjaan.

Kinerja yang buruk mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian kinerja dapat membantu mendiagnosis kesalahan tersebut.

g) Menilai proses rekrutmen dan seleksi.

Kinerja karyawan baru yang rendah dapat mencerminkan adanya penyimpangan proses rekrutmen dan seleksi.

4) Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Sedarmayanti (2010:264) tujuan penilaian kinerja adalah:

- a) Mengatahui keterampilan dan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan , jika sudah mengehtahuinya perusahaan bisa mengadakan pelatihan untuk karyawan yang kemampuannya masih kurang dan dengan mudah dapat melakukan penilaian kinerja karyawan sehingga tujuan dan harapan perusahaan dapat tercapai .

- b) Sebagai dasar perencanaan bidang kepegawaian khususnya penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu dan hasil kerja yang sesuai dengan tujuan dan harapan yang telah ditetapkan sebelumnya dari perusahaan
- c) Sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan karyawan seoptimal mungkin, sehingga dapat diarahkan jenjang atau rencana kariernya, kenaikan pangkat dan kenaikan jabatan.
- d) Mendorong terciptanya hubungan timbal balik yang sehat antara atasan dan bawahan.
- e) Mengetahui kondisi organisasi secara keseluruhan dari bidang kepegawaian, khususnya kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaan.
- f) Karyawan mengetahui kekuatan dan kelemahannya sehingga dapat memacu perkembangannya.
- g) Bagi atasan yang menilai akan lebih memperhatikan dan mengenal bawahan atau karyawannya.
- h) Hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan dapat bermanfaat bagi penelitian dan pengembangan bidang kepegawaian.

5) Faktor-Faktor Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2015:67) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

a) Faktor kemampuan.

Secara psikologis kemampuan (*ability*) dan kemampuan reality (*knowledge and skill*) artinya karyawan dengan IQ di atas rata-rata (110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan

terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja diharapkan. Oleh karena itu karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahlian yang dimiliki oleh masing-masing karyawan.

b) Faktor motivasi

Motivasi berbentuk sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan terarah untuk mencapai tujuan kerja

5) Indikator Kinerja Karyawan

Miner (dalam Sudarmanto, 2009 : 12) mengemukakan 4 indikator sebagai tolak ukur dalam menilai kinerja, yaitu :

a) Kualitas

Indikator ini mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen.

b) Kuantitas

Dinyatakan dalam bentuk jumlah output, atau persentase antara output actual dengan output yang menjadi target.

c) Penggunaan waktu dalam bekerja

Penggunaan waktu menunjukkan jumlah waktu yang diperlukan untuk mengukur berapa lama sesuatu dilakukan.

d) Kerjasama dengan orang lain dalam bekerja

Intensitas kerja yang dilakukan bersama dengan rekan kerja baik yang sederajat, atasan, ataupun bawahan dalam hal yang mendukung penyelesaian pekerjaan.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya sangat penting sebagai dasar pijakan dalam rangka penyusunan penelitian ini. Adapun beberapa penelitian yang telah dipublikasikan yang dijadikan acuan dalam penelitian ini, antara lain sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Larasati, dkk. (2014) dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi) dengan obyek penelitian Motivasi dan Kinerja Karyawan. Penelitian ini menggunakan variabel independen Motivasi serta variabel dependen Kinerja Karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah Regresi Linear Berganda. Hasil penelitiannya adalah variabel motivasi secara simultan dan parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Witel Bekasi. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah sama-sama membahas variabel Motivasi dan Kinerja. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah waktu penelitian, obyek penelitian dan lokasi penelitian.
- 2) Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fadhil, dkk. (2018) dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan AJB Bumiputera dengan obyek penelitian Motivasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. Penelitian ini menggunakan variabel independen Motivasi dan Kepuasan serta variabel dependen Kinerja Karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah Regresi Linear Berganda. Hasil penelitiannya adalah motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan secara simultan pada AJB Bumiputera. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang

adalah sama-sama membahas variabel Motivasi dan Kinerja. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah waktu penelitian, obyek penelitian, lokasi penelitian dan menggunakan variabel penelitian Kepuasan Kerja.

- 3) Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Putra, dkk. (2018) dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Witel Bandung dengan obyek penelitian Budaya Organisasi, Motivasi, dan Kinerja Karyawan. Penelitian ini menggunakan variabel independen Budaya Organisasi dan Motivasi variabel dependen Kinerja Karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah Regresi Linear Berganda. Hasil penelitiannya adalah berdasarkan hasil pengujian secara simultan dan parsial, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Witel Bandung. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah sama-sama membahas variabel Motivasi dan Kinerja. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah waktu penelitian, obyek penelitian, lokasi penelitian, dan menggunakan variabel penelitian Budaya Organisasi.
- 4) Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sah, dkk. (2018) dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan obyek penelitian Gaya Kepemimpinan Situasional, Motivasi dan Kinerja Pegawai. Penelitian ini menggunakan variabel independen Kepemimpinan Situasional dan Motivasi serta variabel dependen Kinerja Pegawai. Teknik analisis data yang digunakan adalah Regresi Linier. Hasil penelitiannya adalah ada pengaruh

positif dan signifikan gaya kepemimpinan situasional dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah sama-sama membahas variabel Motivasi dan Kinerja. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah waktu penelitian, obyek penelitian, lokasi penelitian, dan menggunakan variabel penelitian Gaya Kepemimpinan Situasional

- 5) Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yuliana (2017) dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Pada PT Haluan Star Logistic dengan obyek penelitian Kompetensi, Motivasi dan Kinerja Karyawan. Penelitian ini menggunakan variabel independen Kompetensi dan Motivasi serta variabel dependen Kinerja Karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah Regresi Linear Berganda. Hasil penelitiannya adalah variabel motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT Haluan Star Logistic tetapi variabel kompetensi, signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Haluan Star Logistic. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah sama-sama membahas variabel Motivasi dan Kinerja. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah waktu penelitian, obyek penelitian, lokasi penelitian, dan menggunakan variabel penelitian Kompetensi
- 6) Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sondari, dkk. (2019) dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara VIII Kebun Tambaksari dengan obyek penelitian Stres Kerja dan Kinerja Karyawan. Penelitian ini menggunakan variabel independen Stres Kerja serta variabel dependen Kinerja Karyawan. Teknik

analisis data yang digunakan adalah Regresi Linear Sederhana. Hasil penelitiannya adalah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara VIII kebun Tambaksari. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah sama-sama membahas variabel Stres Kerja dan Kinerja. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah waktu penelitian, obyek penelitian dan lokasi penelitian.

- 7) Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Noor, dkk. (2016) dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Jasa Raharja (Persero) Cabang Jawa Timur di Surabaya) dengan obyek penelitian Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. Penelitian ini menggunakan variabel independen Stres Kerja dan Kepuasan Kerja serta variabel dependen Kinerja Karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah Regresi Linear Sederhana. Hasil penelitiannya adalah Stres kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah sama-sama membahas variabel Stres Kerja dan Kinerja. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah waktu penelitian, obyek penelitian, lokasi penelitian, dan menggunakan variabel penelitian Kepuasan Kerja.
- 8) Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sagala (2017) dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan : Studi Kasus pada Tenaga Pengajar di Telkom University dengan obyek penelitian Stres Kerja Dan Kinerja Karyawan. Penelitian ini menggunakan variabel independen Stres Kerja serta variabel dependen Kinerja Karyawan.

Teknik analisis data yang digunakan adalah Regresi Linear Sederhana. Hasil penelitiannya adalah berdasarkan hasil dari uji yang sudah dilakukan pada bab sebelumnya, variabel stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap variabel kinerja Karyawan. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah sama-sama membahas variabel Stres Kerja dan Kinerja. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah waktu penelitian, obyek penelitian dan lokasi penelitian.

- 9) Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Harahap (2020) dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja, Komitmen Profesi, Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Pekanbaru Tampan dengan obyek penelitian Lingkungan Kerja, Komitmen Profesi, Motivasi, Stres Kerja dan Kinerja Pegawai. Penelitian ini menggunakan variabel independen Lingkungan Kerja, Komitmen Profesi, Motivasi dan Stres Kerja serta variabel dependen Kinerja Pegawai. Teknik analisis data yang digunakan adalah Regresi Linear Berganda. Hasil penelitiannya adalah ada pengaruh yang negatif dan signifikan antara stress kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Pekanbaru Tampan. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah sama-sama membahas variabel Stres Kerja dan Kinerja. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah waktu penelitian, obyek penelitian, lokasi penelitian, dan menggunakan variabel penelitian Lingkungan Kerja, Komitmen Profesi dan Motivasi.
- 10) Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Massie, dkk. (2018) dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola It Center Manado dengan obyek penelitian Stres

Kerja dan Kinerja Karyawan. Penelitian ini menggunakan variabel independen Stres Kerja serta variabel dependen Kinerja Karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah Regresi Linear Sederhana. Hasil penelitiannya adalah stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pengelola IT Center Manado. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah sama-sama membahas variabel Stres Kerja dan Kinerja. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah waktu penelitian, obyek penelitian dan lokasi penelitian.

- 11) Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Diansyah (2016) dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Dinas Kesehatan Kabupaten Jember) dengan obyek penelitian Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja dan Kinerja Pegawai. Penelitian ini menggunakan variabel independen Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja serta variabel dependen Kinerja Pegawai. Teknik analisis data yang digunakan adalah Regresi Linear Berganda. Hasil penelitiannya adalah Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Jember. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah sama-sama membahas variabel Stres Kerja dan Kinerja. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah waktu penelitian, obyek penelitian, lokasi penelitian, dan menggunakan variabel penelitian Gaya Kepemimpinan.
- 12) Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurhendar (2007) dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Stres Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi (Studi Kasus Pada CV. Aneka Ilmu

Semarang) dengan obyek penelitian Stres Kerja, Semangat Kerja dan Kinerja Karyawan. Penelitian ini menggunakan variabel independen Stres Kerja dan Semangat Kerja serta variabel dependen Kinerja Karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah Regresi Linear Sederhana. Hasil penelitiannya adalah variabel stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja tetapi variabel semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah sama-sama membahas variabel Stres Kerja dan Kinerja. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah waktu penelitian, obyek penelitian, lokasi penelitian, dan menggunakan variabel penelitian Semangat Kerja.

- 13) Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Basriani, dkk. (2017) dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Tasma Puja di Pekanbaru dengan obyek penelitian Promosi Jabatan dan Kinerja Karyawan . Penelitian ini menggunakan variabel independen Promosi Jabatan serta variabel dependen Kinerja Karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah Regresi Linear Sederhana. Hasil penelitiannya adalah promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Tasma Puja di Pekanbaru. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah sama-sama membahas variabel Promosi Jabatan dan Kinerja. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah waktu penelitian, obyek penelitian, dan lokasi penelitian.
- 14) Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mandagi, dkk. (2017) dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Promosi Jabatan dan Rotasi

Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Manado dengan obyek penelitian Promosi Jabatan, Rotasi Pekerjaan dan Kinerja Pegawai . Penelitian ini menggunakan variabel independen Promosi Jabatan dan Rotasi Pekerjaan serta variabel dependen Kinerja Pegawai. Teknik analisis data yang digunakan adalah Regresi Linear Sederhana. Hasil penelitiannya adalah promosi jabatan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Manado. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah sama-sama membahas variabel Promosi Jabatan dan Kinerja. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah waktu penelitian, obyek penelitian, lokasi penelitian, dan menggunakan variabel penelitian Rotasi Pekerjaan.

- 15) Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Muaja, dkk. (2018) dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Promosi Jabatan, Mutasi Jabatan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Hasjrat Abadi (Sudirman) Manado dengan obyek penelitian Promosi Jabatan, Mutasi Jabatan, Kompensasi dan Kinerja Karyawan . Penelitian ini menggunakan variabel independen Promosi Jabatan, Mutasi Jabatan dan Kompensasi serta variabel dependen Kinerja Karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah Regresi Linear Sederhana. Hasil penelitiannya adalah Promosi Jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Hasjrat Abadi (Sudirman) Manado. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah sama-sama membahas variabel Promosi Jabatan dan Kinerja. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang

adalah waktu penelitian, obyek penelitian, lokasi penelitian, dan menggunakan variabel penelitian Mutasi Jabatan dan Kompensasi.

- 16) Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Leuhery, dkk. (2018) dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Berorientasi Hubungan, Promosi Jabatan dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Maluku Tengah dengan obyek penelitian Perilaku Kepemimpinan Berorientasi Hubungan, Promosi Jabatan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kinerja Pegawai. Penelitian ini menggunakan variabel independen Kepemimpinan Berorientasi Hubungan, Promosi Jabatan dan Lingkungan Kerja Fisik serta variabel dependen Kinerja Pegawai. Teknik analisis data yang digunakan adalah Regresi Linear Sederhana. Hasil penelitiannya adalah promosi jabatan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Maluku Tengah. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah sama-sama membahas variabel Promosi Jabatan dan Kinerja. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah waktu penelitian, obyek penelitian, lokasi penelitian, dan menggunakan variabel penelitian Kepemimpinan Berorientasi Hubungan, dan Lingkungan Kerja Fisik
- 17) Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Marlindawaty, dkk. (2017) dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Kompensasi, Promosi Jabatan, Disiplin dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus : Koperasi Karyawan Telkom Balikpapan) dengan obyek penelitian Kompensasi, Promosi Jabatan, Disiplin, Stres Kerja dan Kinerja Karyawan. Penelitian ini menggunakan variabel independen Kompensasi, Promosi Jabatan, Disiplin

dan Stres Kerja serta variabel dependen Kinerja Karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah Regresi Linear Sederhana. Hasil penelitiannya adalah dalam penelitian ini, kompensasi, promosi dan disiplin tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Telkom Balikpapan tetapi secara parsial hanya variabel stres kerja yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Telkom Balikpapan. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah sama-sama membahas variabel Promosi Jabatan dan Kinerja. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah waktu penelitian, obyek penelitian, lokasi penelitian, dan menggunakan variabel penelitian Kompensasi, Disiplin dan Stres Kerja.

