# BAB 1

# PENDAHULUAN

## 1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari Manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah seseorang yang bekerja dalam suatu organisasi, baik organisasi perusahaan maupun instansi yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga perlu adanya pelatihan dan pengembangan untuk kemampuanya. Sumber daya manusia juga menjadi salah satu kunci penentu berkembangnya organisasi. Hal ini dikarenakan pada hakikatnya, sumber daya manusia dibutuhkan dalam suatu organisasi sebagai pemikir, penggerak dan perencana agar tercapainya tujuan perusahaan.

Terwujudnya tujuan organisasi, perusahaan maupun instansi memerlukan kinerja yang baik dan berkualitas. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai kualitas dan prestasi, karena memiliki karyawan yang berkualitas dan berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Seringkali perusahaan menghadapi masalah mengenai sumber daya manusia. Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen dan yang lain itu tergantung pada kualitas sumber daya manusia. Apabila individu dalam perusahaan dapat melakukan tugasnya dengan baik, maka perusahaan dapat berjalan efektif dan akan menentukan keberhasilan kinerja perusahaan. Dengan kinerja karyawan yang baik akan menghasilkan kualitas perusahaan yang unggul dan berkualitas. Begitu juga sebaliknya, kinerja

UNMAS DENPASAR

karyawan yang buruk akan membuat citra perusahaan menurun dan tidak berkualitas. Afandi (2016:69) Kinerja adalah sejauh mana seseorang telah melaksanakan strategi organisasi untuk mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran seseorang atau dengan memperlihatkan kompetensi yang relevan bagi organisasi.

Salah satu faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Menurut Afandi (2016:52) Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja atau karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja secara optimal. Kondisi lingkungan kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stres, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Apabila ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, dan bising, tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja karyawan. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawab terhadap organisasi. Menurut (Sedarmayanti, 2017), “Lingkungan kerja fisik adalah keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.Secara umum lingkungan kerja dapat dibagi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Motivasi. Menurut (Mahardika, et al., 2013). Motivasi merupakan kondisi atau energi

UNMAS DENPASAR

yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Dalam praktiknya, seorang karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi, dia juga cenderung akan memiliki semangat kerja yang baik dan tinggi. Rendahnya motivasi menyebabkan kurang semangat kerja dan kreativitas karyawan untuk memenuhi tanggung jawab dan tujuan perusahaan. Oleh karena itulah, motivasi merupakan faktor yang amat penting dalam upaya peningkatan kinerja karyawan.

Faktor lain yang berpengaruh pada kinerja karyawan diantaranya adalah stress kerja karyawan. Stress merupakan suatu keadaan dimana seseorang mengalami ketegangan fisik, psikis, emosi maupun mental karena adanya kondisi yang memepengaruhinya. Kondisi stress tersebut dapat diperoleh dari dalam diri sesorang maupun dari luar lingkungan diri seseorang. Dengan meningkatnya target suatu perusahaan mengakibatkan semakin besar tanggung jawab dan tekanan karyawan yang diberikan oleh pimpinan perusahaan. Stress dapat menimbulkan banyak dampak negatif terhadap keadaan psikologis dan biologis bagi karyawan. Mangkunegara (2013:157) berpendapat bahwa Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan, sedangkan penelitian

UNMAS DENPASAR

Sutrisna (2014), menemukan bahwa stress kerja tidak berpengaruh pada kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ratna (2021) menyatakan bahwa Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. SBC Berkah Bersama, Ngoro Jombang berpengaruh signifikan terhadap kinerja baik secara parsial maupun simultan. Selain itu penelitian ini dilakukan oleh Sinta (2019) dalam penelitiannya yang berjudul, Lingkungan Kerja, dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan The Madeline Hotel Bengkulu berpengaruh positif dan signifikan. Penelitian ini menemukan bahwa secara bersama – sama Lingkungan Kerja dan Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dibandingkan dengan variabel yang lainnya.

Berdasarkan observasi awal dilakukan yang dilakukan PT. BPR Tridarma Putri Semarapura, Klungkung saat ini sangat membutuhkan kinerja karyawan yang tinggi sebagai usaha untuk meningkatkan produktivitas perusahaan. Pada observasi dan wawancara yang dilakukan terhadap karyawan di perusahaan peneliti menemukan fakta bahwa kinerja karyawan mengalami penurunan dilihat dari jumlah nasabah belum mencapai target yang ditentukan oleh perusahaan selama 5 tahun terakhir dari tahun 2018 sampai dengan tahun 2022. Disamping itu tuntutan kerja yang terlalu berat sangat memungkinkan terjadinya stress kerja pada karyawan. Pencapaian target marketing tersebut dapat dilihat pada table 1.1

UNMAS DENPASAR

**Tabel1.1**
**Target Pencapaian nasabah PT. BPR Tridarma Putri Semarapura, Klungkung dari tahun 2018-2022**

| No | Tahun | Target Nasabah (Orang) | Realisasi (Orang) |
|---|---|---|---|
| 1. | 2018 | 932 | 825 |
| 2. | 2019 | 932 | 765 |
| 3. | 2020 | 932 | 784 |
| 4. | 2021 | 932 | 791 |
| 5. | 2022 | 932 | 774 |

Sumber : Laporan Rencana kerja dan Realisasi kredit 2018

Tabel 1.1 menunjukan hasil pencapaian target pada PT. BPR Tridarma Putri Semarapura, Klungkung dari tahun 2018-2022 bersifat fluktuatif atau mengalami penurunan. Hal ini dapat dilihat dari table diatas. Dimana pada tahun 2018-2022 target nasabah yang ditetapkan oleh perusahaan sebanyak 932nasabah dengan realisasi sebagai berikut : pada tahun 2018 jumlah realisasi sebanyak 825, tahun 2019 jumlah realisasi menurun menjadi 765 nasabah, tahun 2020 realisasi nasabah meningkat sebanyak 784 nasabah, sedangkan tahun 2021 realisasinya sebanyak 791 nasabah, dan tahun 2022 realisasi nasabah menurun sebanyak 774 nasabah.

UNMAS DENPASAR

PT. BPR Tridarma Putri merupakan salah satu lembaga keuangan yang memiliki lingkungan kerja yang baik seperti, fasilitas yang memadai, keamanan lingkungan pekerjaan, hubungan baik dengan masyarakat sekitar dan hubungan antar karyawan yang baik serta dukungan penuh dari manajemen. Hal ini tentu saja menjadi dorongan bagi karyawan dalam bekerja. Disamping itu, perusahaan juga memberikan jenjang karir, kompensasi finansial, serta pensiunan bagi karyawannya. Hal ini

mengharuskan karyawan bekerja secara optimal dan harus menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan dengan target yang diberikan cukup besar.

Berdasarkan fenomena dan penelitian terdahulu diatas, maka penulis tertarik mengadakan penelitian mengenai "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR Tridarma Putri Semarapura, Klungkung".

## 1.2 RumusanMasalah

Berdasarkan latar belakang diatas, perumusan masalah yang akan dibahas adalah :

1) Apakah Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Tridarma Putri ?
2) Apakah Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Tridarma Putri ?
3) Apakah Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT. BPR Tridarma Putri ?

## 1.3 Tujuan Penelitian

UNMAS DENPASAR

Sesuai dengan permasalah yang diteliti, maka tujuan yang akan dicapai peneliti adalah :

1) Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Tridarma Putri.
2) Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Tridarma Putri.
3) Untuk menganalisis pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Tridarma Putri.

## 1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dan penelitian ini adalah:

1) Manfaat teoritis, sebagai sarana memperluas wawasan peneliti tentang kompetensi, lingkungan kerja fisik dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.
2) Manfaat praktis, diharapkan penelitian ini dapat menjadi informasi dan bahan masukan yang bermanfaat bagi perusahaan khususnya yang berhubungan dengan pengaruh kompetensi, lingkungan kerja fisik dan stress kerja terhadap kinerja karyawan.
3) Manfaat bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini bermanfaat sebagai bahan referensi bagi peneliti lain yang ingin melakukan penelitian dibidang yang sama dimasa yang akan datang.

UNMAS DENPASAR

# BAB II

# TINJAUAN PUSTAKA

## 2.1 Landasan Teori

### 2.1.1 *Goal-Setting Theory*

Penelitian ini menggunakan *Goal-Setting Theory* yang dikemukakan oleh Locke (1968) sebagai teori utama *(grandtheory)*. *Goal- Setting Theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. *Goal-Setting Theory*, individu memiliki beberapa tujuan, memilih tujuan, dan mereka termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut (Srimindarti, 2012). Teori ini mengasumsikan bahwa faktor utama yang memengaruhi pilihan yang dibuat individu adalah tujuan yang mereka miliki. *Goal-Setting Theory* telah menunjukkan adanya pengaruh signifikan dalam perumusan tujuan (Arsanti, 2009). Umumnya, semakin sulit dan spesifik tujuan yang ditetapkan, semakin tinggi tingkat prestasi yang akan dihasilkan. Secara keseluruhan, niat dalam hubungannya dengan tujuan-tujuan yang ditetapkan, merupakan motivasi yang kuat dalam mewujudkan kinerjanya. Individu harus mempunyai keterampilan, mempunyai tujuan danmenerima umpan balik untuk menulai kinerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) mempunyai pengaruh terhadap prilaku pegawai dan kinerja dalam organisasi *(Locke and Latham dalam Lunenburg, 2011).* Berdasarkan pendekatan *Goal-Setting Theory* keberhasilan pegawai dalam mengelola anggaran merupakan tujuan

UNMAS DENPASAR

yang ingin dicapai, sedangkan variabel kompensasi, lingkungan kerja dan komitmen organisasi sebagai faktor penentu. Semakin tinggi faktor penentu tersebut maka semakin tinggi pula kemungkinan pencapaian tujuannya.

### 2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam suatu organisasi. MSDM sangat erat kaitannya dengan sumber daya manusia atau karyawan. Menurut Sedarmayanti (2017:4), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu pendekatan dalam mengelola masalah manusia berdasarkan tiga prinsip. Sumber Daya Manusia adalah aset paling berharga dan penting yang dimiliki organisasi karena keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh unsurmanusia. Hasibuan (2013), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efesien. Sedangkan menurut Mangkunegara (2013:2) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengawasan, pengembangan dalam mencapai tujuan perusahaan.

UNMAS DENPASAR

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu dan seni yang digunakan untuk mengatur orang atau karyawan dalam melakukan serangkaian proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan dalam mencapai tujuan organisasi.

### 2.1.3 Kinerja Karyawan

1) Pengertian Kinerja

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, mengatakan bahwa kinerja adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, dan kemampuan kerja. Selanjutnya Menurut Alvionita (2016), kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral atau pun etika. Sejalan dengan hal tersebut Wicaksono (2017) juga menyatakan bahwa kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Selanjutnya, pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya.

UNMAS DENPASAR

Menurut Afandi (2016:69) Kinerja adalah sejauh mana seseorang telah melaksanakan strategi organisasi untuk mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran seseorang atau dengan memperlihatkan kompetensi yang relevan bagi organisasi. Kinerja merupakan hal yang sangat pentingdalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja dapat berjalan baik apabila karyawan dan pengembangan, lingkungankerja yang kondusif, mendapat perlakuan yang sama, penempatan karyawan sesuai keahliannya, serta mendapatkan bantuan perencanaan

karir, serta terdapat umpan balik dari perusahaan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah kemampuan dalam memenuhi batas waktu yang disediakan tanpa melampaui batas waktu yang ditentukan.

2) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2016:71), faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalah sebagai berikut:

a. Kemampuan, kepribadian dan minat kerja
b. Kejelasan dan penerimaan seorang karyawan yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan tugas yang diberikan kepadanya.
c. Tingkat motivasi pekerja, suatu kemauan dari karyawan untuk peningkatan kinerja karyawan.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan menurut Kasmir (2016) sebagai berikut:

a. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau skil yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

b. Pengetahuan

Pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil kerja yang baik, dengan demikian pula sebaliknya.

UNMAS DENPASAR

c. Rancangan Kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.

d. Kepribadian

Yaitu kepribadiaan seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang.

e. Motivasi Kerja

Merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong melakukan sesuatu yang baik.

f. Kepemimpinan

Merupakan prilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelolah dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

g. Gaya Kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

h. Budaya Organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.

i. Kepuasan Kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.

UNMAS DENPASAR

j. Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat berkerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana.

k. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.

l. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

Dari faktor-faktor diatas, maka dapat disimpulkan bahwa ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Diantaranya faktor internal antara lain : kemampuan, intelektualitas, disiplin kerja, kepuasan kerja dan motivasi karyawan, faktor eksternal meliputi : gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi dan sistem manajemen yang terdapat di perusahaan. Faktor-faktor tersebut hendaknya dapat diperhatikan oleh perusahaan sehingga kinerja karyawan dapat berjalan dengan optimal.

UNMAS DENPASAR

3) Indiktor Kinerja

Menurut Rivai (2014:27) untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator-indikator sebagai berikut:

a. Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses ataupun pelaksanaan kegiatan ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.

b. Kualitas, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kulitatif keluaran mencerminkan pengukuran "tingkat kepuasan", yaitu seberapa baik penyelesaiannya.
c. Ketetapan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian sesuai kegiatan.

### 2.1.4 Lingkungan Kerja Fisik

1) Pengertian Lingkungan Kerja Fisik

Setiap organisasi pasti akan berinteraksi dengan lingkungan di mana organisasi itu berada. Sementara itu, lingkungan mengalami perubahan yang menyebabkan organisasi atau perusahaan yang bisa menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan tersebut adalah organisasi atau perusahaan yang dapat bertahan. Menurut Kasmawati (2014), lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang memengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan. Menurut Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok di mana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Sedangkan Menurut Afandi(2016:52) Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja atau karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal. Jadi dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan pekerjaannya.

UNMAS DENPASAR

Tujuan utama pengaturan lingkungan kerja adalah untuk meningkatkan produktivitas perusahaan. Oleh karenanya pengadaan fasilitas lingkungan kerja yang baik adalah secukupnya saja, jangan sampai tenaga kerja merasa terlalu dimanja dalam bekerja, sehingga hasil yang dicapai tidak sesuai dengan yang diharapkan. Sehubungan dengan hal tersebut, maka perencanaan dan pengaturan lingkungan kerja tidak dapat diabaikan begitu saja, karena hal itu berpengaruh pada jalannya operasi perusahaan.

2) Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sarwoto dalam (Sedarmayanti, 2017) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni : Lingkungan tempat kerja/Lingkungan kerja fisik (physical working environment); dan Suasana kerja/Lingkungan kerja non fisik *(Non - Phisical Warking Environment)* :

1. Lingkungan kerja fisik

Menurut (Sedarmayanti, 2017), "Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik sendiri dapat dibagi dalam dua kategori, yakni :

a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (Seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya).
b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya:

UNMAS DENPASAR

temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut (Sedarmayanti, 2017) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

3) Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya secara optimal apabila ditunjang oleh lingkungan kerja yang baik. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menguras tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak diperolehnya sistem kerja yang efesien. Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja.

UNMAS DENPASAR

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Menurut Sunyoto (2013:44) yaitu:

a. Hubungan karyawan

Dalam hubungan karyawan ini terdapat dua hubungan yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok. Hubungan sebagai individu yaitu motivasi yang diperoleh seseorang karyawan yang datangnya dari rekan-rekan sekerja maupun atasan.

Sedangkan untuk hubungan sebagai kelompok adalah seseorang karyawan akan berhubungan dengan banyak orang, baik secara individu maupun secara kelompok. Dalam hubungan ini ada beberapa yang perlu mendapatkan perhatian agar keberadaan kelompok ini menjadi lebih produktif, yaitu kepemimpinan yang baik, distribusi informasi yang baik, kondisi kerja yang baik dan sistem pengupahan yang jelas.

b. Tingkat kebisingan lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising akan dapat menimbulkan pengaruh yang kurang baik yaitu adanya ketidak tenangan dalam bekerja. Bagi para karyawan tentu saja ketenangan lingkungan kerja sangat membantu dalam penyelesaian pekerjaan dan ini dapat meningkatkan produktivitas kerja.

c. Peraturan kerja

Peraturan kerja yang baik dan jelas dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan dan kinerja karyawan untuk pengembangan karir di perusahaan tersebut. Dengan perangkat peraturan tersebut karyawan akan dituntut untuk menjalankan aktivitasnya guna mencapai tujuan perusahaan maupun tujuan individu dengan pasti.

UNMAS DENPASAR

d. Penerangan

Dalam hal ini, penerangan bukanlah terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk penerangan matahari. Hal ini sering kali karyawan memerlukan penerangan yang cukup apalagi pekerjaan yang

dilakukan menuntut ketelitian. Untuk melaksanakan penghematan biaya maka dalam usaha penerangan hendaknya diusahakan dengan sinar matahari.

e. Sirkulasi udara

Sirkulasi atau pertukaran udara yang cukup maka pertama yang harus dilakukan pengadaan ventilasi. Ventilasi harus cukup besar terutama pada ruangan-ruangan yang dianggap terlalu panas.

f. Keamanan

Lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan, dimana hal ini akan dapat memberikan dorongan semangat untuk bekerja. Keamanan yang dimaksudkan ke dalam lingkungan kerja adalah keamanan terhadap milik pribadi karyawan

4) Indikator Lingkungan Kerja Fisik

Adapun Indikator lingkungan kerja fisik menurut Afandi (2018:70) adalah sebagai berikut :

UNMAS DENPASAR

a. Udara

Mengenai faktor udara ini, yang sering sekali adalah suhu udara dan banyaknya uap air pada udara itu.

b. Warna

Warna merupakan salah satu faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan, khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruang dan alatalat lainnya kegembiraan dan ketenangan bekerja para

karyawan akan terpelihara.

c. Pencahayaan

Cahaya penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para karyawan, karena mereka dapat bekerja dengan lebih cepat lebih sedikit membuat kesalahan dan matanya tak lekas menjadi lelah.

d. Suara

Untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, perlu kiranya meletakkan alat-alat yang memiliki suara yang keras, seperti mesin ketik pesawat telepon, parkir motor, dan lain-lain. Pada ruang khusus, sehingga tidak mengganggu pekerja lainnya dalam melaksanakan tugasnya.

**2.1.5 Motivasi**

1) Pengertian Motivasi

Motivasi sangat penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.Menurut Hasibuan (2016:49) menyatakan bahwa kata motivasi berasal dari kata movere yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama, efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasaan.

Robbin (2013:208) menyatakan bahwa motivasi adalah merupakan proses yang menghasilkan suatu intensitas arah dan ketekunan individual dalam usaha untuk mencapai suatu tujuan. Sementara motivasi umum bersangkutan dengan upaya kearah setiap tujuan, namun dipersempit

UNMAS DENPASAR

fokusnya pada tujuan organisasi agar mencerminkan minat tunggal dalam perilaku yang berkaitan dengan kerja.

Berdasarkan pengertian diatas dapat dikatakan bahwa yang dimaksudkan dengan motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan sebagai faktor pendorong prilaku seseorang untuk melakukan kegiatan yang sesuai dengan tujuan organisasi dan terpenuhinya kebutuhan hidupnya.

2) Faktor– faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi pegawai dipengaruhi berbagai faktor-faktor. Edison (2016:82) menyebut faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi adalah:

a. Faktor Motivasional

Faktor motivasional adalah hal-hal pendorong berprestasi yang sifatnya Intrinsik yang bersumber dari dalam diriseseorang. Yang tergolong faktor motivational adalah pekerjaan seseorang, keberhasilan yang diraih, kesempatan untuk berkembang, kemajuan dalam karir dan pengakuan orang lain.

UNMAS DENPASAR

b. Faktor Pemeliharaan

Faktor pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang bersumber dari luar diri seseorang. Yang tergolong faktor pemeliharaan antara lain status seseorang dalam organisasi, hubungan pegawai dengan atasan, hubungan dengan rekan kerja, kebijaksanaan organisasi, sistem administrasi dalam organisasi, kondisi kerja dan sistem imbalan yang berlaku.

Menurut Herzberg dalam Fahmi (2016:65), pegawai termotivasi untuk bekerja disebabkan oleh dua faktor, yaitu:

a. Faktor Instrinsik yaitu faktor daya dorong yang timbul dari dalam diri pegawai, berupa pekerjaan itu sendiri, kemajuan, tanggung jawab, pengakuan, dan pencapaian.
b. Faktor Ekstrinsik yaitu faktor pendorong yang datang dari luar diri seseorang terutama dari organisasi tempatnya bekerja, berupa administrasi dan kebijakan perusahaan, penyeliaan, gaji, hubungan antar pribadi dan kondisi kerja. Sehingga disimpulkan faktor yang mempengaruhi motivasi berupa faktor dari dalam dan faktor pendorong dari luar. Penilaian motivasi terdiri dari beberapa indikator motivasi.

3) Indikator Motivasi

Menurut Sedarmayanti dalam Marjuni (2017:104) indicator-indikator motivasi kerja sebagai berikut:

UNMAS DENPASAR

a. Pekerjaan itu sendiri

   Keadaan dimana karyawan mampu bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pengakuan, proses, cara, perbuatan yang terjadi pada suatu pekerjaan merupakan dorongan apresiasi atas pencapaian kinerja karyawan.

b. Rasa Tanggung Jawab

   Tanggung jawab yang membantu seseorang untuk berkomitmen terhadap pekerjaannya.

c. Gaji

Gaji yang sesuai dalam pekerjaan yang mendorong kinerja karyawan itu sendiri.

d. Kerjasama

Hubungan antar pribadi yang saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan.

e. Kondisi Kerja

Kondisi kerja merupakan pendukung dalam perusahaan untuk memberikan kondisi yang nyaman sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan.

### 2.1.6 Stres Kerja

1) Pengertian Stres Kerja

Menurut Pamungkas (2017), stres merupakan suatu keadaan ketegangan yang menimbulkan ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang pada akhirnya mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Jika stres yang dialami seorang karyawan itu terlalu besar maka akan mengancam kemampuan karyawan tersebut untuk menghadapi lingkungannya. Setiap aspek di pekerjaan dapat menjadi pembangkit stress. Tenaga kerja yang menentukan sejauh mana situasi yang dihadapi merupakan situasi stres atau tidak.

Sebenarnya stress kerja idak selalu membuahkan hasil yang buruk dalam kehidupan manusia. Menurut Handoko (2014:200) Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses kerja dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu berlebihan dapat mengancam

UNMAS DENPASAR

kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Semakin tinggi dorongan untuk berprestasi, makin tinggi juga produktivitas dan efesiensinya. Demikian pula sebaliknya stres kerja dapat menimbulkan efek yang negative.

2) Faktor-Faktor Stres Kerja

Menurut Mangkunegara (2017:157), faktor yang mempengaruhi stres kerja yaitu :

a. Beban kerja yang dirasakan terlalu berat
b. Waktu kerja yang mendesak
c. Kualitas pengawasan kerja yang rendah
d. Iklim kerja yang tidak sehat
e. Otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab
f. Konflik kerja
g. Perbedaan nilai antara karyawan dengan pimpinan yang frustasi dalam kerja.

UNMAS DENPASAR

Nekoranec & Kmosena (2015) membagi 7 (tujuh) faktor yang berpotensi pada munculnya stres pada semua profesi antara lain :

a. Faktor dalam berhubungan dengan profesi
b. Perandalam organisasi
c. Kepribadian dan stress coping
d. Hubungan kerja
e. Pengembangan karir
f. Budaya dan suasana di dalam organisasi

g. Koneksi antara rumah dan kantor

3) Indikator Stres Kerja

Hasibuan (2014:204) menyatakan stres kerja dapat diukur menggunakan indikator sebagai berikut:

1. Beban kerja, diukur dari persepsi responden mengenai beban kerja yang dirasakan berlebihan sehingga mempengruhi kondisi psikologis karyawan.
2. Sikap pemimpin, diukur dari persepsi responden mengenai sikap pemimpin yang kurang adil dalam memberikan tugas dan kurangnya komunikasi yang baik antara pimpinan dan karyawan.
3. Waktu kerja, diukur dari persepsi responden mengenai waktu kerja yang dirasakan berlebihan.
4. Konflik Peran, diukur dari persepsi responden karena ketidakjelasan peran dalam bekerja dan tiak tahu yang diharapkan oleh manajemen sehingga menurunnya prestasi hingga akhirnya timbul keinginan untuk meninggalkan pekerjaan.

UNMAS DENPASAR

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Sebagai bahan pertimbangan dalam penelitian ini akan dicantumkan beberapa hasil penelitian terdahulu oleh beberapa peneliti yang pernah penulis baca diantaranya :

1) Ratna (2021) melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. SBC Berkah Bersama, Ngoro Jombang, Penelitian ini termasuk jenis Kuantitatif pengumpulan data menggunakan

kuisioner. Data dianalisis dengan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda. Dari penelitian sebelumnya dan penelitian yang sedang dilaksanakan terdapat perbedaan dan persamaan. Perbedaan yang nampak adalah dari segi lokasi dimana penelitian pertama dilaksanakan di PT. SBC Berkah Bersama Ngoro Jombang, sedangkan penelitian sekarang dilaksanakan di PT. BPR Tridarma Putri Semarapura Klungkung. Perbedaan lainnya adalah jumlah responden terdahulu sebanyak 140 orang sedangkan penelitian sekarang sebanyak 40 orang. Persamaan penelitian adalah sama membahas lingkungan kerja dan Kinerja Karyawan.

2) Faizal (2018) melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Prime Line Internasional Malang. Penelitian ini termasuk jenis Kuantitatif pengumpulan data menggunakan kuisioner. Data dianalisis degan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda. Dari penelitian sebelumnya dan penelitian yang sedang dilaksanakan terdapat perbedaan dan persamaan. Perbedaan yang nampak adalah dari segi lokasi dimana penelitian pertama dilaksanakan di PT. Prime Line Internasional Malang, sedangkan penelitian sekarang dilaksanakan di PT. BPR Tridarma Putri Semarapura Klungkung. Perbedaan lainnya adalah jumlah responden terdahulu sebanyak 110 orang sedangkan penelitian sekarang sebanyak 40 orang. Persamaan penelitian adalah sama membahas lingkungan kerja Fisik dan Kinerja Karyawan.

UNMAS DENPASAR

3) Nisa (2018) melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderating Terhadap Kinerja Pegawai PT. Pegadaian (PERSERO) Kantor Cabang Palembang. Penelitian ini termasuk jenis Kuantitatif pengumpulan data menggunakan kuisioner. Data dianalisis degan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda. Dari penelitian sebelumnya dan penelitian yang sedang dilaksanakan terdapat perbedaan dan persamaan. Perbedaan yang nampak adalah dari segi lokasi dimana penelitian pertamadilaksanakan di PT. Pegadaian (PERSERO) Kantor Cabang Palembang, sedangkan penelitian sekarang dilaksanakan di PT. BPR Tridarma Putri Semarapura Klungkung. Perbedaan lainnya adalah jumlah responden terdahulu sebanyak 50 orang sedangkan penelitian sekarang sebanyak 40 orang. Persamaan penelitian adalah sama membahas lingkungan kerja Fisik dan Kinerja Karyawan.

4) Ayu Widianingrum (2015) melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (PRSERO) Daerah Operasional IV Semarang. Penelitian ini termasuk jenis Kuantitatif pengumpulan data menggunakan kuisioner. Data dianalisis degan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda. Dari penelitian sebelumnya dan penelitian yang sedang dilaksanakan terdapat perbedaan dan persamaan. Perbedaan yang nampak adalah dari segi lokasi dimana penelitian pertama

UNMAS DENPASAR

dilaksanakan di PT. Kereta Api Indonesia (PRSERO) Daerah Operasional IV Semarang, sedangkan penelitian sekarang dilaksanakan di PT. BPR Tridarma Putri Semarapura Klungkung. Perbedaan lainnya adalah jumlah responden terdahulu sebanyak 64 orang sedangkan penelitian sekarang sebanyak 40 orang. Persamaan penelitian adalah sama membahas lingkungan kerja Fisik dan Kinerja Karyawan.

5) Dayu Prami (2022) melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Desa Sulangai Kecamatan Petang Kabupaten Badung. Penelitian ini termasuk jenis Kuantitatif pengumpulan data menggunakan kuisioner. Data dianalisis degan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda. Dari penelitian sebelumnya dan penelitian yang sedang dilaksanakan terdapat perbedaan dan persamaan. Perbedaan yang nampak adalah dari segi lokasi dimana penelitian pertama dilaksanakan di Kantor Desa Sulangai Kecamatan Petang Kabupaten Badung, sedangkan penelitian sekarang dilaksanakan di PT. BPR Tridarma Putri Semarapura Klungkung. Perbedaan lainnya adalah jumlah responden terdahulu sebanyak 45 orang sedangkan penelitian sekarang sebanyak 40 orang. Persamaan penelitian adalah sama membahas lingkungan kerja Fisik dan Kinerja Karyawan.
6) Qalbi, Hadi (2021) melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Banua Alam Semesta Banjarmasin. Penelitian ini termasuk jenis Kuantitatif

UNMAS DENPASAR

pengumpulan data menggunakan kuisioner. Data dianalisis degan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda. Dari penelitian sebelumnya dan penelitian yang sedang dilaksanakan terdapat perbedaan dan persamaan. Perbedaan yang nampak adalah dari segi lokasi dimana penelitian pertama dilaksanakan di PT. Banua Alam Semesta Banjarmasin, sedangkan penelitian sekarang dilaksanakan di PT. BPR Tridarma Putri Semarapura Klungkung. Perbedaan lainnya adalah jumlah responden terdahulu sebanyak 53 orang sedangkan penelitian sekarang sebanyak 40 orang. Persamaan penelitian adalah sama membahas Motivasi dan Kinerja Karyawan.

7) Yudistira (2019) melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pemerdayaan Masyarakat, Dan Desa, Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Pesisir Selatan. Penelitian ini termasuk jenis Kuantitatif pengumpulan data menggunakan kuisioner. Data dianalisis degan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda. Dari penelitian sebelumnya dan penelitian yang sedang dilaksanakan terdapat perbedaan dan persamaan. Perbedaan yang nampak adalah dari segi lokasi dimana penelitian pertama dilaksanakan di Dinas Pemerdayaan Masyarakat, Dan Desa, Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Pesisir Selatan, sedangkan penelitian sekarang dilaksanakan di PT. BPR Tridarma Putri Semarapura Klungkung. Perbedaan lainnya adalah

UNMAS DENPASAR

jumlah responden terdahulu sebanyak 57 orang sedangkan penelitian sekarang sebanyak 40 orang. Persamaan penelitian adalah sama membahas Motivasi dan Kinerja Karyawan.

8) Agustini (2018) melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Kinerja Perusahaan PT. Erha Clinic Indonesia. Penelitian ini termasuk jenis Kuantitatif pengumpulan data menggunakan kuisioner. Data dianalisis degan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda. Dari penelitian sebelumnya dan penelitian yang sedang dilaksanakan terdapat perbedaan dan persamaan. Perbedaan yang nampak adalah dari segi lokasi dimana penelitian pertama dilaksanakan di PT. Erha Clinic Indonesia, sedangkan penelitian sekarang dilaksanakan di PT. BPR Tridarma Putri Semarapura Klungkung. Perbedaan lainnya adalah jumlah responden terdahulu sebanyak 112 orang sedangkan penelitian sekarang sebanyak 40 orang. Persamaan penelitian adalah sama membahas Motivasi dan Kinerja Karyawan.

UNMAS DENPASAR

9) Natalia (2019) melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT. Rembaka. Penelitian initermasuk jenis Kuantitatif pengumpulan data menggunakan kuisioner. Data dianalisis degan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda. Dari penelitian sebelumnya dan penelitian yang sedang dilaksanakan terdapat perbedaan dan persamaan. Perbedaan yang

nampak adalah dari segi lokasi dimana penelitian pertama dilaksanakan di PT. Rembaka Surabaya, sedangkan penelitian sekarang dilaksanakan di PT. BPR Tridarma Putri Semarapura Klungkung. Perbedaan lainnya adalah jumlah responden terdahulu sebanyak 60 orang sedangkan penelitian sekarang sebanyak 40 orang. Persamaan penelitian adalah sama membahas Motivasi dan Kinerja Karyawan.

10) Adhan (2019) melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. Penelitian ini termasuk jenis Kuantitatif pengumpulan data menggunakan kuisioner. Data dianalisis degan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda. Dari penelitian sebelumnya dan penelitian yangsedang dilaksanakan terdapat perbedaan dan persamaan. Perbedaan yang nampak adalah dari segi lokasi dimana penelitian pertama dilaksanakan di Dinas Sosial Kabupaten Jember, sedangkan penelitian sekarang dilaksanakan di PT. BPR Tridarma Putri Semarapura Klungkung. Perbedaan lainnya adalah jumlah responden terdahulu sebanyak 32 orang sedangkan penelitian sekarang sebanyak 40 orang. Persamaan penelitian adalah sama membahas Motivasi dan Kinerja Karyawan.

11) Indah (2017) melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Wenang Cemerlang Press. Penelitian ini termasuk jenis Kuantitatif pengumpulan data menggunakan kuisioner. Data dianalisis degan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda. Dari

UNMAS DENPASAR

penelitian sebelumnya dan penelitian yang sedang dilaksanakan terdapat perbedaan dan persamaan. Perbedaan yang nampak adalah dari segi lokasi dimana penelitian pertama dilaksanakan di PT. Wenang Cemerlang Press, sedangkan penelitian sekarang dilaksanakan di PT. BPR Tridarma Putri Semarapura Klungkung. Perbedaan lainnya adalah jumlah responden terdahulu sebanyak 70 orang sedangkan penelitian sekarang sebanyak 40 orang. Persamaan penelitian adalah sama membahas Stres Kerja dan Kinerja Karyawan.

12) Gabreila (2017) melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia (PERSERO) Tbk Cabang Manado, Penelitian ini termasuk jenis Kuantitatif pengumpulan data menggunakan kuisioner. Data dianalisis degan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda. Dari penelitian sebelumnya dan penelitian yang sedang dilaksanakan terdapat perbedaan dan persamaan. Perbedaan yang nampak adalah dari segi lokasi dimana penelitian pertama dilaksanakan di PT. Bank Negara Indonesia (PERSERO) Tbk Cabang Manado, sedangkan penelitian sekarang dilaksanakan di PT. BPR Tridarma Putri Semarapura Klungkung. Perbedaan lainnya adalah jumlah responden terdahulu sebanyak 77 orang sedangkan penelitian sekarang sebanyak 40 orang. Persamaan penelitian adalah sama membahas Stres Kerja dan Kinerja Karyawan.

13) Yuliya (2019) melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

UNMAS DENPASAR

Karyawan PT. FIF Group Manado, Penelitian ini termasuk jenis Kuantitatif pengumpulan data menggunakan kuisioner. Data dianalisis degan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda. Dari penelitian sebelumnya dan penelitian yangsedang dilaksanakan terdapat perbedaan dan persamaan. Perbedaan yang nampak adalah dari segi lokasi dimana penelitian pertama dilaksanakan di PT. FIF Group Manado, sedangkan penelitian sekarang dilaksanakan di PT. BPR Tridarma Putri Semarapura Klungkung. Perbedaan lainnya adalah jumlah responden terdahulu sebanyak 60 orang sedangkan penelitian sekarang sebanyak 40 orang. Persamaan penelitian adalah sama membahas Stres Kerja dan Kinerja Karyawan.

14) Nasyadizi (2015) melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Jawa Timur Di Surabaya. Penelitian ini termasuk jenis Kuantitatif pengumpulan data menggunakan kuisioner. Data dianalisis degan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda. Dari penelitian sebelumnya dan penelitian yang sedang dilaksanakan terdapat perbedaan dan persamaan. Perbedaan yang nampak adalah dari segi lokasi dimana penelitian pertama dilaksanakan di PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Jawa Timur Di Surabaya, sedangkan penelitian sekarang dilaksanakan di PT. BPR Tridarma Putri Semarapura Klungkung. Perbedaan lainnya adalah jumlah responden terdahulu sebanyak 60 orang sedangkan penelitian sekarang sebanyak 40 orang. Persamaan penelitian adalah sama

UNMAS DENPASAR

membahas Stres Kerja dan Kinerja Karyawan.

15) Rizal (2017) melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sucofindo Cabang Bandung. Penelitian ini termasuk jenis Kuantitatif pengumpulan data menggunakan kuisioner. Data dianalisis degan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda. Dari penelitian sebelumnya dan penelitian yang sedang dilaksanakan terdapat perbedaan dan persamaan. Perbedaan yang nampak adalahdari segi lokasi dimana penelitian pertama dilaksanakan di PT. Sucofindo Cabang Bandung, sedangkan penelitian sekarang dilaksanakan di PT. BPR Tridarma Putri Semarapura Klungkung. Perbedaan lainnya adalah jumlah responden terdahulu sebanyak 35 orang sedangkan penelitian sekarang sebanyak 40 orang. Persamaan penelitian adalah sama membahas Stres Kerja dan Kinerja Karyawan.

UNMAS DENPASAR