

TESIS

**PENGARUH *JOB STRESS* DAN *JOB SATISFACTION* TERHADAP
KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA
PADA KARYAWAN PT. PP LONSUM Tbk.
KABUPATEN BULUKUMBA**

***THE EFFECT OF JOB STRESS AND JOB SATISFACTION ON EMPLOYEES'
PERFORMANCE THROUGH WORK MOTIVATION IN THE EMPLOYEES,
OF PT. PP LONSUM Tbk. BULUKUMBA REGENCY***

disusun dan diajukan oleh:

**NUR FADILLAH
A012221116**



kepada

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2023**

HALAMAN JUDUL

**PENGARUH *JOB STRESS* DAN *JOB SATISFACTION* TERHADAP
KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA
PADA KARYAWAN PT. PP LONSUM Tbk.
KABUPATEN BULUKUMBA**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar Magister
Pada Program Studi Magister Manajemen

disusun dan diajukan oleh:

**NUR FADILLAH
A012221116**



kepada

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2023**

LEMBAR PENGESAHAN TESIS

PENGARUH *JOB STRESS* DAN *JOB SATISFACTION* TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA PADA KARYAWAN PT. PP LONSUM Tbk. KABUPATEN BULUKUMBA

disusun dan diajukan oleh:

NUR FADILLAH
A012221116

telah dipertahankan dihadapan Panitia Ujian yang dibentuk dalam rangka Penyelesaian Studi Program Magister Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin pada tanggal **17 November 2023** dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan.

Menyetujui,

Pembimbing Utama,

Prof. Dr. Nurdin Brasit, SE., M.Si
NIP. 19581231 198601 1 008

Pembimbing Pendamping

Prof. Dr. H. Jusni, SE., M.Si
NIP. 19610105 199002 1 002

Ketua Program Studi
Magister Manajemen

Dr. H. M. Sobarsyah, SE., M.Si
NIP. 19680629 199403 1 002

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Hasanuddin

Prof. Dr. H. Abd. Rahman Kadir, SE., M.Si., CIPM
NIP. 19640205 198810 1 001

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Nur Fadillah
Nim : A012221116
Program studi : Magister Manajemen
Jenjang : S2

Menyatakan dengan ini bahwa Tesis dengan **Pengaruh *Job Stress* Dan *Job Satisfaction* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada Karyawan PT. PP LONSUM Tbk. Kabupaten Bulukumba.**

Adalah karya saya sendiri dan tidak melanggar hak cipta pihak lain. Apabila di kemudian hari Tesis karya saya ini terbukti bahwa sebagian atau keseluruhannya adalah hasil karya orang lain yang saya pergunakan dengan cara melanggar hak cipta pihak lain, maka saya bersedia menerima sanksi

Makassar, 17 November 2023

Yang Menyatakan,



Nur Fadillah

PRAKATA



Puji syukur syukur kehadiran Allah SWT, karena telah memberikan nikmat yang begitu banyak sehingga peneliti mampu menyelesaikan karya tulis ilmiah ini yang berjudul “Pengaruh *Job Stress* dan *Job Satisfaction* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada Karyawan PT. PP LONSUM Tbk. Kabupaten Bulukumba”. Shalawat dan salam kepada baginda Rasulullah SAW yang diutus oleh Allah SWT di muka bumi sebagai penyempurna akhlak manusia dan menjadi rahmat bagi semesta alam.

Peneliti menyadari bahwa selesainya tesis ini tidak lepas dari bantuan dan kerjasama dari segala pihak yang dengan rela dan ikhlas turut serta dalam pembuatan tesis ini. Untuk itu dengan setulus peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Ir. Jamaluddin Jompa, M.Sc. Selaku Rektor Universitas Hasanuddin Makassar, beserta jajarannya, atas kesempatan yang telah diberikan kepada penulis untuk menjadi bagian dari civitas akademik Universitas Hasanuddin Makassar.
2. Bapak Prof. Dr. Abd Rahman Kadir, SE., M.Si., CIPM. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Hasanuddin Makassar, atas kesempatan yang telah diberikan kepada penulis untuk mengikuti perkuliahan dan menimba ilmu di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Hasanuddin Makassar.
3. Bapak Dr. H. M. Sobarsyah, SE., M.Si. Selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Hasanuddin Makassar, atas kesempatan yang telah diberikan untuk mengikuti proses perkuliahan dan menimba ilmu di Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar.

4. Bapak Prof. Dr. Nurdin Brasit, SE., M.Si. Selaku Pembimbing Utama dan Bapak Prof. Dr. H. Jusni, SE., M.Si. Selaku Pembimbing Pendamping Kedua, yang telah memberikan banyak masukan dan arahan dalam penelitian penulis, tak lupa beliau juga mengorbankan waktu, tenaga dan pikiran untuk membimbing dan mengarahkan penulis selama penyusunan tesis dengan baik.
5. Bapak Prof. Dr. Muh. Idrus Taba, SE., M.Si. Ibu Dr. Fauziah Umar, SE., M.Si. Dan Ibu Dr. Wahda, SE., M.Pd., M.Si. Selaku Tim Penguji pada seminar usulan penelitian, seminar hasil penelitian dan ujian akhir. Atas segala masukan yang bermanfaat dan waktu yang telah diberikan selama penyelesaian tesis ini.
6. Seluruh Karyawan Universitas Hasanuddin yang membantu penulis memfasilitasi secara administratif, mengatur waktu dan lain-lain untuk penulis dalam pengurusan sebagai mahasiswa sampai pada tahap penyelesaian.
7. Kedua Orang Tua tercinta penulis yakni H. Daeng Harking dan Hj. Hasniati yang telah memberikan dukungan dan perhatian serta doa kepada penulis.
8. Kepada seluruh keluarga besar penulis, yang telah memberikan support dan doa selama ini.
9. Pimpinan dan seluruh karyawan dari PT. PP LONSUM Tbk. Kabupaten Bulukumba, yang telah banyak membantu selama proses penelitian sehingga penyusunan tesis ini lebih mudah dan terarah. Terutama kepada Bapak Rusli, S.H. Bapak Agus Salim Wahid, S.E. dan Bapak Yasis Hendri. Yang membantu dalam penyebaran kuesioner selama proses penelitian berlangsung.
10. Seluruh teman-teman seperjuangan pada Program Studi Magister Manajemen Kelas A1 dan B2 MSDM, Universitas Hasanuddin Makassar. Terima kasih atas kebersamaan berbagi pengetahuan selama perkuliahan.

Segala kerendahan hati penulis menyadari semoga dengan bantuan yang diberikan dapat bernilai pahala disisi-Nya. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan tesis ini masih jauh dari kata sempurna, oleh karena itu, mohon maaf apabila terdapat kesalahan atau hal-hal yang kurang berkenan dalam tesis ini. Penulis berharap tesis ini dapat memberi manfaat bagi semua pembaca.

Makassar, 17 November 2023

Penulis

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Nur Fadillah', with a stylized, cursive script.

Nur Fadillah

ABSTRAK

NUR FADILLAH. *Pengaruh Job Stress dan Job Satisfaction terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja pada Karyawan di PT PP LONSUM Tbk. Kabupaten Bulukumba* (dibimbing oleh Nurdin Brasit dan Jusni).

Penelitian ini bertujuan mengetahui dan menganalisis: (1) pengaruh *job stress* terhadap motivasi kerja; (2) pengaruh *job satisfaction* terhadap motivasi kerja; (3) pengaruh *job stress* terhadap kinerja karyawan; (4) pengaruh *job satisfaction* terhadap kinerja karyawan; (5) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan; (6) pengaruh *job stress* terhadap kinerja melalui motivasi kerja karyawan; dan (7) pengaruh *job satisfaction* terhadap kinerja melalui motivasi kerja karyawan. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi dan penyebaran kuesioner. Data dianalisis menggunakan teknik analisis deskriptif, uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis jalur, dan uji sobel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job stress* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja; *job satisfaction* berpengaruh positif terhadap motivasi kerja; *job stress* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan; *job satisfaction* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan; motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan; *job stress* berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja; dan *job satisfaction* berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi kerja.

Kata kunci: *job stress*, *job satisfaction*, kinerja karyawan, motivasi kerja



ABSTRACT

NUR FADILLAH. *The Effect of Job Stress and Job Satisfaction on Employees' Performance through Work Motivation in the Employees of PT. PP LONSUM Tbk. of Bulukumba Regency* (supervised by Nurdin Brasit and Jusni)

This study aims to determine and analyze (1) the effect of job stress on work motivation, (2) the effect of job satisfaction on work motivation, (3) the effect of job stress on employees' performance, (4) the effect of job satisfaction on employees' performance, (5) the effect of work motivation on employees' performance, (6) the effect of job stress on performance through employees' motivation, and (7) the effect of job satisfaction on performance through employees' work motivation. Data collection was carried out through observation and questionnaires. The data were analyzed using descriptive analysis technique, validity and reliability tests, classical assumption test, path analysis, and Sobel test. The results show that job stress has a negative and significant effect on work motivation; job satisfaction has a positive effect on work motivation; job stress has a negative effect on employees' performance; job satisfaction has a positive effect on employees' performance; performance and work motivation have a positive effect on employees' performance; job stress affects employees' performance through work motivation, and job satisfaction affects performance through work motivation.

Key words: job stress, job satisfaction, employees' performance, work motivation



DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN KEASLIAN.....	iv
PRAKATA	v
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
 BAB I. PENDAHULUAN.....	 1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	13
1.3 Tujuan Penelitian.....	14
1.4 Manfaat Penelitian	15
1.5 Ruang Lingkup Penelitian	15
1.6 Sistematika Penulisan	16
 BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	 18
2.1 Landasan Teori	18
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	18
2.1.2 Pengertian <i>Job Stress</i>	19
2.1.3 Pengertian <i>Job Satisfaction</i>	26
2.1.4 Motivasi Kerja.....	28
2.1.5 Kinerja Karyawan	34
2.2 Hubungan Antar Variabel.....	37
2.3 Tinjauan Empiris	54
 BAB III. KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS	 60
3.1 Kerangka Konseptual	60
3.2 Hipotesis.....	65

BAB IV. METODE PENELITIAN.....	66
4.1 Rancangan Penelitian	66
4.2 Lokasi dan Waktu Penelitian	66
4.3 Populasi dan Sampel	67
4.4 Jenis dan Sumber Data.....	69
4.5 Metode Pengumpulan Data.....	70
4.6 Variabel Penelitian.....	71
4.7 Instrumen Penelitian	72
4.8 Teknik Analisis Data	73
4.9 Definisi Operasional	79
BAB V. HASIL DAN PEMBAHASAN	81
5.1 Gambaran Umum Penelitian	81
5.2 Analisis Deskripsi Hasil Penelitian	85
5.3 Analisis Deskriptif Variabel	88
5.4 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	93
5.5 Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	96
5.6 Uji Sobel	101
5.7 Uji Hipotesis.....	104
5.8 Pembahasan	106
BAB VI. PENUTUP.....	124
6.1 Kesimpulan.....	124
6.2 Saran.....	125
6.3 Keterbatasan Penelitian	130
DAFTAR PUSTAKA	132
LAMPIRAN	136

DAFTAR TABEL

No.		Halaman
1.1	Hasil Produksi PT. PP London Sumatra Indonesia, Periode 2017-2021	9
2.1	Penelitian Terdahulu	54
4.1	Skor Penelitian Pengukuran Responden.....	73
4.2	Definisi Operasional	79
5.1	Karakteristik Responden Penelitian	85
5.2	Ikhtisar Rentang Skala Variabel	88
5.3	Hasil Jawaban Responden Terkait <i>Job Stress</i> (X1)	89
5.4	Hasil Jawaban Responden Terkait <i>Job Satisfaction</i> (X2) ...	90
5.5	Hasil Jawaban Responden Terkait Motivasi Kerja (Z)	91
5.6	Hasil Jawaban Responden Terkait Kinerja Karyawan (Y) ...	92
5.7	Uji Validitas Variabel Penelitian	94
5.8	Uji Reliabilitas	95
5.9	Hasil Analisis Jalur I	96
5.10	Uji Koefisien Jalur Model I.....	97
5.11	Hasil Analisis Jalur II	98
5.12	Uji Koefisien Jalur Model I.....	99
5.13	Hasil Uji <i>Path Analysis</i>	100
5.14	Hasil Uji Hipotesis	101
5.15	Coefficients.....	104
5.16	ANOVA	105

DAFTAR GAMBAR

No.	Halaman
2.1 Sumber Stres Dan Akibat Secara Individual (Moorhead & Griffin, 1995)	25
3.1 Kerangka Pikir Penelitian	64
4.1 Model Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	77
5.1 Diagram Jalur Model I	97
5.2 Diagram Jalur Model II	99

DAFTAR LAMPIRAN

No.		Halaman
1.	Lembar Kuesioner	137
2.	Deskripsi Data Penelitian	142
3.	Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	152
4.	Uji Asumsi Klasik	156
5.	Uji Regresi	157
6.	Dokumentasi Penelitian.....	159

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap perusahaan memiliki bermacam sumber daya, seperti modal, sistem, dan mesin atau alat penunjang operasional, tetapi semua itu belum cukup memberikan hasil maksimal jika tidak disertai dengan sumber daya manusia (SDM). Manajemen sumber daya manusia memiliki peran penting dalam pengelolaan suatu organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Manajemen sumber daya manusia memiliki cakupan permasalahan yang cukup kompleks, sehingga hampir dirasakan dalam seluruh bidang yang ada. Dalam mengelola suatu organisasi tersebut, sangat bergantung pada faktor manusia sebagai penggerak dan pelaksana kegiatan yang ada didalamnya.

Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya bergantung pada kinerja karyawannya. Hasil dari tujuan organisasi itu berasal dari kinerja karyawan, baik secara tim atau individu. Hasil maksimal merupakan buah dari kinerja karyawan yang baik, dan begitupun sebaliknya, kegagalan dalam mencapai tujuan adalah hasil dari kinerja yang belum optimal. Oleh sebab itu, suatu perusahaan diharapkan memperhatikan sumber daya manusia yang memadai untuk mendukung peningkatan kinerja karyawan. Kinerja adalah tingkat efektifitas dan efisiensi yang ditunjukkan oleh

karyawan dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari di suatu organisasi atau perusahaan pada periode tertentu (Machmed Tun Ganyang, 2018).

Pengelolaan sumber daya manusia tidak terlepas dari faktor karyawan yang dapat berprestasi sebaik mungkin guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Setiap kinerja karyawan pada dasarnya dipengaruhi oleh beberapa kondisi, baik dari faktor internal maupun dari eksternal. Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam karyawan dan faktor eksternal berasal dari luar karyawan.

Selain itu, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja demi tercapainya tujuan organisasi, pegawai memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin (Olusadum, 2018). Melihat pentingnya pegawai dalam organisasi, maka pegawai memerlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan organisasi tercapai. Pegawai akan bekerja lebih giat di dalam melaksanakan pekerjaannya dengan adanya motivasi kerja yang tinggi. Sebaliknya jika motivasi kerja pegawai yang rendah, maka pegawai tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya (Supriyanto, 2018). 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 (Andika, 2019).

Motivasi sebagai proses yang bermula dari kekuatan dalam hal fisiologi dan psikologis atau kebutuhan yang mengakibatkan perilaku atau dorongan yang ditujukan pada sebuah tujuan atau insentif (Yulinda, 2018). Dampak buruk dari kurangnya motivasi pada akhirnya dapat mengurangi kinerja dari organisasi itu sendiri. Hal tersebut dapat menyebabkan peningkatan keluhan kerja, menyebabkan pegawai malas kerja, dan kemungkinan lain yang mengarah pada tindakan-tindakan fisik dan psikologis, seperti meningkatkan derajat ketidakhadiran dan perputaran pegawai. Masalah motivasi selalu mendapat perhatian besar dari para atasan karena motivasi merupakan sumber penggerak bagi para pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh (Olusadum dan Supriyanto, 2018) menemukan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Adapun indikator motivasi kerja menurut (Sondang P. Siagian, 2008) yaitu: daya pendorong, kemauan, tanggung jawab, kerelaan, membentuk keahlian, membentuk keterampilan, kewajiban dan tujuan.

Salah satu faktor lain yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai adalah *job satisfaction* (kepuasan kerja). *Job Satisfaction* merupakan tujuan penting dalam manajemen sumber daya manusia karena secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi produktivitas kerja. *Job Satisfaction* karyawan merupakan fenomena yang harus dicermati oleh pimpinan organisasi. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya memiliki tingkat motivasi, komitmen yang tinggi terhadap perusahaan dan partisipasi kerja, yang pada akhirnya mengarah pada peningkatan kinerja mereka. Kualitas kehidupan kerja karyawan mungkin juga menuntut karyawan untuk mau bertahan di perusahaan.

Setiap karyawan dalam suatu perusahaan perlu mendapatkan kepuasan dalam bekerja yang juga dapat berdampak pada peningkatan kinerja karyawan, seperti (Afandi, 2016) yang menyatakan bahwa *job satisfaction* menyebabkan peningkatan kinerja, sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif dalam bekerja. Demikian juga dengan (Wirawan, 2013) yang menyatakan bahwa perasaan dan sikap positif atau negatif orang terhadap pekerjaannya membawa implikasi pengaruh terhadap dirinya dan organisasi. Jika orang puas terhadap pekerjaannya ia menyukai dan termotivasi untuk melaksanakan pekerjaannya dan kinerjanya rendah. *Job Satisfaction* merupakan kondisi menyenangkan atau secara

emosional positif yang berasal dari penilaian seseorang atas pekerjaannya atau pengalaman kerjanya.

Menurut (Sutrisno, 2019) *job satisfaction* adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Senada namun lewat sudut pandang yang sedikit berbeda, menurut (Afandi, 2018) *job satisfaction* merupakan perbandingan antara kontribusi dan imbalan yang ia dapatkan berdasarkan pendapat subjektif dari karyawan sendiri. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *job satisfaction* adalah perasaan bangga, gembira, pengakuan dan perhatian atasan, diperlakukan secara adil karena pekerjaan dapat menghasilkan sesuatu yang mempengaruhi hasil kerja yang ditentukan oleh hasil kinerja yang konsisten dengan harapan, kebutuhan, keinginan, dan tujuan pribadi. Terdapat beberapa faktor-faktor yang biasanya yang dapat mempengaruhi *job satisfaction* (kepuasan kerja) karyawan menurut (Hairul Fauzi, 2021) yaitu: faktor psikologis, faktor sosial, faktor fisik dan faktor financial. Selain itu adapun indikator *job satisfaction* (kepuasan kerja) menurut (Afandi, 2018) yaitu: pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, supervisi dan rekan kerja.

Faktor terakhir yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah *job stres* (stres kerja). *Job Stress* adalah bentuk reaksi tubuh serta psikologis yang timbul saat bekerja namun tidak sinkron dengan

keahlian pekerja sehingga menjadi problematika umum yang didapatkan pada periode modernisasi (ILO, 2019). Sumber stres adalah kondisi dan harapan di tempat kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan fisik seseorang, waktu yang tersedia, atau kurangnya keterampilan. (Gulo & Pardede, 2021).

Menurut King (dalam Asih, 2018) "*Job Stress* adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan". Sementara menurut (Permatasari & Prasetyo, 2018) menjelaskan bahwa *job stress* adalah suatu kondisi dimana individu berada dalam tekanan atau ketegangan dalam pekerjaan dan lingkungan kerjanya sehingga individu merespon secara negatif dan merasa terbebani dalam menyelesaikan pekerjaan maupun kewajibannya.

Job Stress merupakan tekanan yang dialami oleh setiap orang dalam menjalankan kehidupan kerjanya, stres sendiri mengandung dua arti yaitu positif dan negatif tergantung bagaimana seseorang dapat mengatasi stres, dalam pandangan positif secara psikologis akan menumbuhkan motivasi dan semangat kerja sedangkan dalam makna negatif dapat menurunkan tingkat kinerja karyawan, Gilang (dalam Fardah & Ayuningtias, 2020). Maka dapat disimpulkan stres bisa diartikan oleh karyawan ketika melakukan tugasnya.

Dari uraian-uraian yang telah dijelaskan di atas, penulis menyimpulkan bahwa *job stress* merupakan respon perasaan yang timbul dari dalam diri individu berdasarkan dari cara individu menilai sebuah tekanan atau beban yang diterimanya, karena ketidakseimbangan antara potensi individu dengan tuntutan kerja serta tujuan organisasi. Terdapat beberapa faktor-faktor yang biasanya yang dapat mempengaruhi *job stress* menurut (Robbins & Judge, 2017) yaitu: faktor lingkungan, faktor organisasi dan faktor individu. Adapun indikator *job stress* menurut Robbins (dalam Julvia, 2016) yaitu: beban kerja, wewenang dan tanggung jawab, kondisi fisik atau kesehatan, kenyamanan dan tekanan kerja.

PT. PP London Sumatra Indonesia Tbk, yang dikenal dengan “Lonsum” yang didirikan pada tahun 1960 pada saat Harisons & Crosfield Plc, perusahaan perdagangan dan perkebunan yang berbasis di London, Inggris. Yang memulai lahan perkebunan pertamanya di Indonesia berlokasi dekat di kota Medan, Sumatra Utara. Kegiatan utama Lonsum meliputi pemuliaan tanaman, penanaman, pemanenan, pengolahan dan penjualan produk-produk sawit, karet, benih-benih kelapa sawit, teh dan kakao. Selama lebih dari satu abad, Lonsum telah berkembang menjadi salah satu perusahaan perkebunan terkemuka di Indonesia. Perkebunan London Sumatra atau lebih dikenal dengan Lonsum berlokasi di Sumatra, Kalimantan, Jawa dan Sulawesi. Salah satu cabang perusahaan

Lonsum terletak di Desa Tamatto, Kec. Ujung Loe, Kab. Bulukumba yang didirikan pada tahun 1918, dimana perusahaan ini merupakan perusahaan perkebunan yang hanya memproduksi karet.

PT. PP LONSUM Tbk. Kabupaten Bulukumba adalah perusahaan yang bergerak di sektor agribisnis yang menjunjung tinggi nilai-nilai kedisiplinan dan integritas dalam suatu perusahaan. Dalam hal kinerja karyawan PT. PP LONSUM Tbk. Kabupaten Bulukumba, tercermin dari salah satu misinya yang ingin membangun lingkungan kerja yang mampu membangkitkan motivasi karyawan untuk bekerja dengan disiplin yang kuat dan berintegritas. Untuk memperoleh hasil kerja maksimal maka dibutuhkan kualitas, kuantitas, komitmen, ketepatan waktu dan efektifitas dalam bekerja. Pada perusahaan ini memiliki produktivitas yang berubah-ubah tetapi memiliki semangat untuk bekerja karena didukung oleh keharmonisan hubungan antara karyawan baik itu atasan maupun sesama karyawan.

Masalah yang terjadi pada karyawan PT. PP LONSUM Tbk. Kabupaten Bulukumba, dikatakan karyawan merasa dituntut lebih untuk mencapai target akan tugas yang diberikan oleh atasan, serta jangka waktu yang diberikan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan tidak sebanding dengan jumlah pekerjaan yang diberikan sehingga menyebabkan karyawan menjadi *job stress*. Masalah lain yang terjadi di PT. PP LONSUM Tbk. Kabupaten Bulukumba, mengingat fakta bahwa terdapat karyawan yang berperan ganda sehingga berpotensi

menyebabkan *job stress*. Selain itu masalah mengenai *job satisfaction*, diduga kurangnya fasilitas keselamatan kerja yang diberikan pihak perusahaan terhadap karyawan. Akan tetapi walaupun dengan kondisi-kondisi demikian banyak juga karyawan yang memilih untuk tetap bertahan.

Masalah lain yang terjadi pada karyawan PT. PP LONSUM Tbk. Kabupaten Bulukumba. Menurunnya hasil produksi karet mulai dari tahun 2017-2021. Dalam hal ini tentu akan mempengaruhi perkembangan dan pendapatan perusahaan. Dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1.1 Produksi PT. PP London Sumatera Indonesia Tbk.
Periode 2017-2021**

Tahun	Produksi Karet (Ton)	Produksi Inti (Ton)
2017	9.692	1.278.623
2018	9.262	1.512.537
2019	8.248	1.466.288
2020	7.843	1.294.714
2021	6.200	1.204.000

Sumber: www.londonsumatera.com (diteliti tahun 2022)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui hasil produksi karet sejak tahun 2017-2021 mengalami penurunan. Diduga menurunnya hasil produksi perusahaan yang disebabkan oleh kinerja karyawan. Dan masih ada dari karyawan yang melalaikan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan.

Oleh karena itu peneliti akan mencoba melakukan analisis mengenai pengaruh *job stress* dalam hal ini (beban dan waktu kerja, konflik kerja, sikap atasan dan dukungan kelompok, dan kesehatan fisik) serta *job satisfaction* (kondisi yang berkaitan dengan pekerjaan, kesesuaian pekerjaan, pekerjaan menyenangkan, tingkat kebahagiaan terhadap pekerjaan, antusias dengan pekerjaan, tingkat kemudahan pekerjaan, kenikmatan pekerjaan, ketertarikan terhadap pekerjaan, tantangan pekerjaan) terhadap kinerja karyawan (kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerjasama, inisiatif) kemampuan dalam bekerja, efektivitas pekerjaan, efisiensi, otoritas, dan tanggung jawab, disiplin kerja dan inisiatif melalui motivasi kerja karyawan (*knowledge* atau pengetahuan, berusaha meningkatkan hasil yang dicapai, semangat, pengembangan diri, mutu, dan efisiensi) kemampuan di lingkungan perusahaan PT. PP LONSUM Tbk. Kabupaten Bulukumba.

Tidak hanya faktor *job stress* yang perlu diperhatikan guna meningkatkan kinerja karyawan, akan tetapi suatu perusahaan juga harus memperhatikan *job satisfaction* karyawan. *Job Satisfaction* adalah tujuan penting dalam manajemen sumber daya manusia karena secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi produktivitas tenaga kerja. *Job Satisfaction* merupakan fenomena yang harus dicermati oleh pimpinan organisasi. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya memiliki tingkat motivasi, komitmen yang tinggi

terhadap perusahaan dan partisipasi kerja, yang pada akhirnya mengarah pada peningkatan kinerja mereka.

Kualitas kehidupan kerja karyawan mungkin juga menuntut karyawan untuk mau bertahan di perusahaan. Hal ini dapat dinilai bahwa karyawan menunjukkan rasa puas terhadap perlakuan perusahaan ke karyawan. Perusahaan yang kurang menekankan kualitas kehidupan kerja karyawannya sulit untuk menarik bahkan mempertahankan karyawan yang memenuhi kebutuhan perusahaan (Ali, 2021). Sedangkan (Umar, 2015) mengungkapkan bahwa karyawan yang tidak mendapatkan pekerjaan yang berkualitas di perusahaan memilih pekerjaan lain yang menawarkan pekerjaan yang lebih menjanjikan dan berkualitas. Dalam hal ini perusahaan akan menghadapi kondisi *turnover* yang tinggi. Oleh karena itu, tinggi rendahnya *job satisfaction* karyawan akan memberikan dampak terhadap kinerja karyawan.

Salah satu upaya perusahaan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan menjaga tingkatan *job stress* yang dialami karyawan. *Job Stress* dapat berdampak pada peningkatan ataupun penurunan kinerja karyawan tergantung pada bagaimana karyawan dalam menyikapinya. Segala macam bentuk stres pada dasarnya disebabkan oleh kekurangan pengertian manusia akan keterbatasan-keterbatasannya sendiri. Ketidakmampuan untuk melawan keterbatasan inilah yang akan menimbulkan frustrasi, konflik,

gelisah, dan rasa bersalah yang merupakan tipe-tipe dasar stres. Bahwa *job stress* dengan tingkat tertentu akan menstimulasi tubuh untuk dapat meningkatkan kemampuannya untuk bereaksi. Karyawan atau individu kemudian sering melakukan tugas mereka dengan lebih baik, lebih intensif atau lebih cepat. *Job Stress* dengan kata lain pada taraf tertentu akan mampu meningkatkan produktivitas karyawan namun bila dibiarkan berlarut dapat menurunkan tingkat produktivitas kerja.

Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Inul Fit Surya, 2022) yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Harga Diri Terhadap Kinerja Pegawai Pada RSUD. H. Andi Sulthan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba”, dari hasil penelitiannya bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi *job stress* yang dialami perawat, maka semakin rendah kinerja yang dihasilkan. Sedangkan penelitian menurut (Indi Arifah Maulidiah, 2017) dengan judul penelitian “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan *Back Office* Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Kantor Cabang Surabaya”. Dari hasil penelitiannya stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, melalui motivasi kerja karyawan. Ini berarti semakin tinggi stres kerja yang terjadi maka kinerja karyawan akan meningkat.

Berdasarkan uraian latar belakang, penulis tertarik untuk mengangkat topik penelitian dengan judul “**Pengaruh *Job Stress* dan *Job Satisfaction* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada Karyawan PT. PP LONSUM Tbk. Kabupaten Bulukumba**”.

1.2 Rumusan Masalah

Bersadarkan uraian latar belakang di atas dapat dirumuskan masalah dari penelitian, yaitu:

1. Apakah *job stress* berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. PP LONSUM Tbk. Kabupaten Bulukumba?
2. Apakah *job satisfaction* berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. PP LONSUM Tbk. Kabupaten Bulukumba?
3. Apakah *job stress* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PP LONSUM Tbk. Kabupaten Bulukumba?
4. Apakah *job satisfaction* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PP LONSUM Tbk. Kabupaten Bulukumba?
5. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PP LONSUM Tbk. Kabupaten Bulukumba?
6. Apakah *job stress* berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada PT. PP LONSUM Tbk. Kabupaten Bulukumba?
7. Apakah *job satisfaction* berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada PT. PP LONSUM Tbk. Kabupaten Bulukumba?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *job stress* terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. PP LONSUM Tbk. Kabupaten Bulukumba.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *job satisfaction* terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. PP LONSUM Tbk. Kabupaten Bulukumba.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *job stress* terhadap kinerja karyawan pada PT. PP LONSUM Tbk. Kabupaten Bulukumba.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *job satisfaction* terhadap kinerja karyawan pada PT. PP LONSUM Tbk. Kabupaten Bulukumba.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PP LONSUM Tbk. Kabupaten Bulukumba.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *job stress* terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada PT. PP LONSUM Tbk. Kabupaten Bulukumba.
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *job satisfaction* terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada PT. PP LONSUM Tbk. Kabupaten Bulukumba.

1.4 Manfaat Penelitian

a. Kegunaan Secara Teoritis

1. Sebagai bahan informasi tempat penelitian dalam rangka memperhatikan *job stress*, dan *job satisfaction*, terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada karyawan PT. PP LONSUM Tbk. Kabupaten Bulukumba.
2. Sebagai pengembangan khasanah keilmuan dalam hal Sumber Daya Manusia.
3. Sebagai syarat mencapai gelar Magister.
4. Sebagai bahan bacaan bagi peneliti selanjutnya.

b. Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan menjadi masukan bagi perusahaan PT. PP LONSUM Tbk. Kabupaten Bulukumba. Untuk menjadi evaluasi dalam pertimbangan dalam pengambilan keputusan, dan kebijakan dalam melakukan pengadaan sumber daya manusia kedepannya terkait peraturan yang ada di setiap perusahaan, dalam upaya memaksimalkan dan meningkatkan kinerja dan produktivitas kerja karyawan serta motivasi kerja.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Dengan adanya ruang lingkup penelitian ini dapat memberikan gambaran dan batasan yang jelas terhadap ruang lingkup penelitian. Melihat judul penelitian ini yaitu Pengaruh *Job Stress* dan *Job Satisfaction* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada

Karyawan PT. PP LONSUM Tbk. Kabupaten Bulukumba. Maka, ruang lingkup penelitian ini mencakup *job stress*, *job satisfaction*, motivasi kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. PP LONSUM Tbk. Kabupaten Bulukumba.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan disusun berdasarkan:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini menguraikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, ruang lingkup penelitian dan sistematika penulisan. Bab ini berisi tinjauan secara umum perencanaan penelitian yang akan dilakukan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini menguraikan beberapa teori dan konsep serta tinjauan empiris berupa pengertian atau definisi yang didapatkan dari berbagai sumber kutipan yang berkaitan dengan penyusunan tesis serta beberapa *literature review* yang berhubungan dengan variabel-variabel penelitian.

BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

Pada bab ini menguraikan kerangka konseptual dan proses penurunan hipotesis penelitian. Bab ini menjelaskan mekanisme pembentukan hipotesis berdasarkan konsep penurunan logis.

BAB IV METODE PENELITIAN

Pada bab ini menguraikan rancangan penelitian, lokasi dan waktu penelitian, populasi, sampel dan teknik pengambilan sampel, sumber data, metode pengumpulan data, variabel penelitian dan definisi operasional, serta teknik analisis data yang digunakan.

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menguraikan deskripsi data dan deskripsi hasil penelitian. Bab ini menjelaskan tentang penyajian hasil pengolahan data dalam bentuk tabel dan deskripsi hasil penelitian. Bab ini menguraikan pembahasan atas hasil penelitian dimana dihubungkan dengan hipotesis-hipotesis yang telah dibuat kemudian dibandingkan dengan tujuan penelitian dan teori-teori yang mendukungnya.

BAB VI PENUTUP

Pada bab ini menguraikan kesimpulan dan saran. Bab ini merupakan uraian terakhir dari tesis dan dapat menjadi penuntun bagi peneliti selanjutnya dengan adanya implikasi penelitian serta keterbatasan penelitian.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu atau metode yang mengatur hubungan dan peran sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki individu secara efektif dan efisien, serta dapat digunakan secara optimal membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. (Hasibuan, 2019).

Menurut (Sinambela, 2017) manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan sumber daya manusia sebagai sumber daya atau aset yang utama, melalui penerapan fungsi manajemen maupun fungsi operasional sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik.

Maka dari itu Manajemen Sumber Daya Manusia ialah komponen penting dalam kehidupan yang akan menunjang kebutuhan manusia baik dalam organisasi maupun individual. Kemudian dari sejumlah definisi MSDM diatas, dapat menjadi pendayagunaan sumber daya manusia yang diterapkan dalam fungsi-fungsi dari MSDM yang berupa perencanaan, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, pengembangan karir dan hubungan industrial lainnya.

2.1.2 Job Stress (Stres Kerja)

a. Pengertian Job Stress

Stres merupakan sebuah hal yang umum dialami oleh setiap orang diseluruh penjuru dunia. Menurut (Nusran, 2019) definisi stres adalah suatu keadaan yang bersifat internal karena oleh tuntutan fisik (badan), lingkungan, dan situasi sosial yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol. Keadaan ini dapat menghambat kegiatan aktivitas sehari-hari termasuk saat bekerja (Permatasari & Prasetyo, 2018).

Tekanan-tekanan yang didapatkan dalam pekerjaan dan keluarga menimbulkan peristiwa-peristiwa yang merupakan luapan emosi *yaitu job stress*. Teori-teori para ahli (dalam Safitri & Astutik, 2019), Robbins menyatakan bahwa *job stress* adalah kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Sejalan dengan pernyataan tersebut, Rivai (dalam Safitri & Astutik, 2019) mengatakan jika *job stress* menciptakan ketidakseimbangan antara fisik dan psikis yang berpengaruh pada emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang. Sementara itu, Sinambela, Greenberg & Barton, Luthans (dalam Permatasari & Prasetyo, 2018) menjelaskan bahwa *job stress* adalah suatu keadaan ketika individu mendapat tekanan atau ketegangan dalam pekerjaan serta lingkungan kerjanya sehingga individu merespon secara negatif dan merasa terbebani dalam menyelesaikan kewajibannya.

Mangkunegara (dalam Ellyzar, Yunus & Amri, 2017) mengemukakan jika *job stress* adalah suatu perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam suatu pekerjaan. *Job Stress* ini terlihat dari emosi yang tidak stabil, perasaan tidak senang, suka menyendiri, susah tidur, tidak bisa rileks, cemas dan lain-lain. Dalam kesempatan lain, (Wijono, 2010) menjelaskan bahwa *job stress* merupakan umpan balik atas diri karyawan secara psikologis terhadap target organisasi. *Job Stress* juga dikatakan sebagai faktor penghambat dan pengganggu individu dalam produktivitas di lingkungan kerja.

Selanjutnya, *job stress* didefinisikan sebagai suatu keadaan yang timbul dalam interaksi di antara karyawan dan pekerjaan. Menurut (Handarau, 2017) *job stress* adalah keadaan di mana seseorang dihadapkan dengan hambatan dan tuntutan pekerjaan yang dapat mempengaruhi emosi fisik karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Menurut (Handoko, 2017), mendefinisikan *job stress* sebagai suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi proses berpikir, emosi, dan kondisi, seseorang, hasilnya stres yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya.

Definisi *job stress* menurut (Vanchapo, 2020) adalah keadaan emosional yang timbul karena adanya ketidaksesuaian beban kerja dengan kemampuan individu untuk menghadapi tekanan yang

dihadapinya. Stres juga bisa diartikan sebagai suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang pegawai. Dari kalangan pakar belum mendapat kata sepakat tentang persepsi batasan stres. Banyaknya definisi yang dijabarkan para ahli teori meluaskan arti dari *job stress*, namun *job stress* yang diutarakan oleh para ahli selalu berkutat pada aspek reaksi fisik, psikis, dan respon adaptif perilaku karena kesenjangan keinginan dengan kemampuan individu atas tuntutan kerja yang dibebankannya.

Uraian-uraian yang telah dijelaskan di atas, penulis menyimpulkan bahwa *job stress* merupakan respon perasaan yang timbul dari dalam diri individu berdasarkan dari cara individu menilai sebuah tekanan atau beban yang diterimanya, karena ketidakseimbangan antara potensi individu dengan tuntutan kerja serta tujuan organisasi, untuk itu penulis lebih memilih teori dari Rivai (dalam Safitri & Astutik, 2019) bahwa *job stress* terjadi karena ketidakseimbangan antara potensi individu dengan tuntutan kerja serta organisasi yang memengaruhi fisik, psikis serta emosi individu.

b. Faktor-faktor penyebab *Job Stress*

Job Stress dapat disebabkan oleh banyak faktor meliputi faktor: lingkungan, organisasi, maupun dari diri karyawan sendiri. Menurut (Robbins & Judge, 2017) faktor-faktor penyebab stres dijabarkan sebagai berikut.

1). Faktor Lingkungan

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

2). Faktor Organisasi

adalah karena faktor didalam organisasi, kelompok, atau perusahaan. Contoh pemicu *job stress* yang dialami seperti: beban kerja berlebihan, tekanan untuk menyelesaikan pekerjaan dalam kurung waktu tertentu, konflik dengan rekan kerja, kurangnya kemampuan kerja, kehilangan minat kerja, tidak adanya apresiasi atau dukungan.

3). Faktor Individu

yaitu seperti kehidupan pribadi contohnya: persoalan keluarga, masalah ekonomi, dan karakteristik pribadi.

c. Indikator pengukur *Job Stress*

Menurut Rivai (dalam Julvia, 2016) indikator untuk mengukur *job stress*, yaitu:

1. Beban kerja

Beban pekerjaan yang ditanggung dan harus diselesaikan seorang karyawan dalam waktu tertentu.

2. Wewenang dan tanggung jawab

Keadaan dimana seorang diberikan wewenang penuh untuk menanggung resiko, sebab dan akibat dari sebuah pekerjaan ataupun tugas-tugas yang ditanggungkan kepadanya. Dan karyawan harus bisa mempertanggung jawabkan setiap pekerjaan yang telah diberikan kepadanya.

3. Kondisi fisik atau kesehatan

Keadaan sehat, baik secara fisik, mental, spiritual maupun sosial.

4. Ketidaknyamanan

Perasaan yang kurang atau tidak menyenangkan bagi kondisi fisik maupun mental.

5. Tekanan kerja

Kondisi psikologis sebagai hasil persepsi karyawan terhadap interaksi antara dirinya dengan lingkungan kerjanya.

d. Dampak *Job Stress*

Dampak *job stress* dapat bersifat negatif dan merugikan bagi karyawan. Dampak positif diharapkan dapat memotivasi karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan semangat terbesar. Namun, ketika stres tidak dapat diatasi, hal itu berdampak buruk bagi karyawan (Gutosudarmo, 2013).

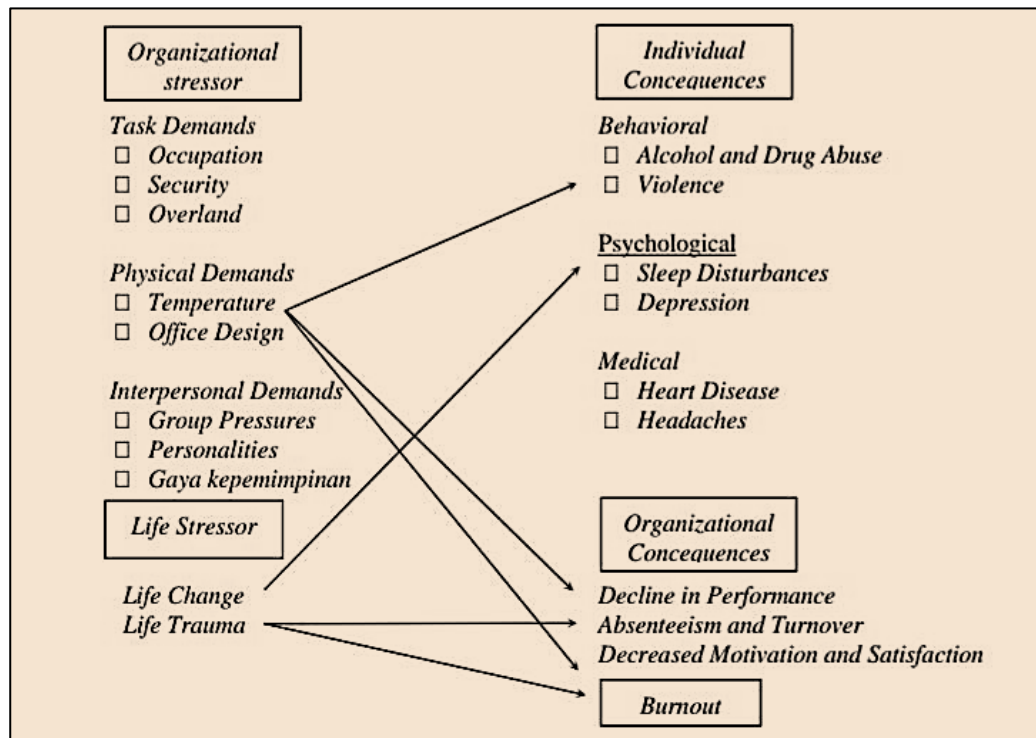
Menurut (Hasibuan, 2016), menyatakan bahwa *job stress* dapat juga mengakibatkan:

- 1). Dampak terhadap perusahaan
terjadinya kekacauan, hambatan baik dalam manajemen maupun operasional kerja, mengganggu kenormalan aktivitas kerja, menurunnya produktivitas dan pemasukan keuntungan perusahaan.
- 2). Dampak terhadap individu
masalah yang berhubungan dengan kesehatan, psikologis, interpersonal.

e. Teori *Job Stress*

Ketidakpastian adalah politik dalam organisasi, ketidakamanan pekerjaan, kekaburan peran, konflik peran, dan delegasi yang kurang jelas. Hal ini sesuai dengan salah satu teori stres yang dapat diterapkan dalam *job stress* adalah teori *Behavior Constraint* atau hambatan perilaku. Teori ini didasarkan atas teori yang dikemukakan oleh Bem bahwa orang merasa kehilangan kontrol terhadap situasi berkembang saat itu.

Moorhead & Griffin (1995) mengatakan bahwa beberapa sumber stres dari organisasi dan yang mempunyai dampak terhadap individu, seperti yang terlihat dalam gambar berikut ini:



Gambar 2.1 Sumber stres dan akibat secara individual (Moorhead & Griffin, 1995).

Sumber stres ada dua yaitu sumber stres yang berasal dari organisasi dan sumber stres yang berasal dari kehidupan. yaitu:

1. Sumber stres dari organisasi: meliputi tuntutan tugas, tuntutan fisik dan tuntutan interpersonal.
2. Sumber stres di luar organisasi: stres dalam sejarah kehidupan manusia, mau tidak akan berdampak terhadap bagaimana seseorang bekerja. Ada dua macam stres kehidupan yaitu perubahan kehidupan dan trauma dalam kehidupan. Perubahan kehidupan misalnya kematian pasangan hidup dan trauma kehidupan misalnya perceraian dengan pasangan hidupnya.

2.1.3 *Job Satisfaction* (Kepuasan Kerja)

a. Pengertian *Job Satisfaction*

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh *job satisfaction*. Dengan *job satisfaction* seorang dapat merasakan apakah pekerjaannya menyenangkan atau tidak menyenangkan. Tugas yang menyenangkan dapat dikatakan bahwa pekerjaan tersebut membawa kepuasan bagi karyawan itu sendiri. Sebaliknya, ketidakpuasan muncul ketika pekerjaan tidak menyenangkan bagi karyawan. (Harahap & Tirtayasa, 2020).

Menurut Mangkunegara, 2013 (Sucipto et al., 2022). “Kepuasan adalah perasaan yang mendukung atau tidak mendukung seorang karyawan mengenai pekerjaan atau kondisinya”. Selain itu konsep *job satisfaction* adalah tingkat kepuasan karyawan bahwa ia menerima imbalan serupa dari berbagai aspek situasi kerja perusahaan tempat ia bekerja. Tangkilisan, 2015 (Eliani & Siregar, 2021).

Job Satisfaction merupakan gambaran rasa senang atau tidak puas seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan. Fattah, 2017 (Parashakti & Noviyanti, 2021). Menurut Noor, 2013 (Apriansyah et al., 2022) *job satisfaction* bersifat individual, semakin banyak aspek pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu maka semakin tinggi pula kepuasannya dan sebaliknya.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa *job satisfaction* adalah perasaan bangga, gembira, pengakuan dan perhatian atasan, diperlakukan secara adil karena pekerjaan dapat menghasilkan sesuatu yang mempengaruhi hasil kerja yang ditentukan oleh hasil kinerja yang konsisten dengan harapan, kebutuhan, keinginan, dan tujuan pribadi.

b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi *Job Satisfaction*

Berbagai faktor yang mempengaruhi *job satisfaction* menurut (Hairul Fauzi, 2021) sebagai berikut:

1). Faktor Psikologis

Berhubungan dengan kejiwaan, seperti minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap pekerjaan dan keterampilan.

2). Faktor Sosial

Hubungan dengan atasan, bawahan dan rekan kerja.

3). Faktor Fisik

Yang berhubungan dengan kondisi lingkungan kerja seperti jenis pekerjaan, pengaturan jam kerja, dan ruangan kerja.

4). Faktor Financial

Berhubungan dengan jaminan kesejahteraan seperti gaji, tunjangan, dan fasilitas promosi.

c. **Indikator *Job Satisfaction***

Menurut (Afandi, 2018) indikator-indikator *job satisfaction* diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Pekerjaan itu sendiri

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

2. Upah/Gaji

Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.

3. Kesempatan atau Promosi

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.

4. Pengawasan (Supervisi)

Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.

5. Rekan kerja

Rekan kerja yang saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan.

2.1.4 **Motivasi Kerja**

a. **Pengertian Motivasi Kerja**

Menurut (Sunyoto, 2018) motivasi membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan kemampuan dan keahliannya secara

optimal guna mencapai tujuan organisasi. Motivasi menjadi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Perilaku seseorang dipengaruhi dan dirangsang oleh keinginan, pemenuhan kebutuhan serta tujuan dan kepuasannya. Rangsangan timbul dari dalam dan dari luar. Rangsangan ini akan menciptakan dorongan pada seseorang untuk melakukan aktivitas.

Menurut Hasibuan (dalam Febrianti, N.R 2020) motivasi kerja adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.

Menurut (Andika, 2019) 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. Motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Karena pada umumnya pegawai akan memiliki produktivitas kerja yang tinggi apabila perusahaan mendukung pelaksanaan tugas mereka.

Sedangkan menurut (Pratiwi, 2019) Mengatakan “Motivasi kerja adalah seperangkat kekuatan energik yang berasal dari dalam dan luar individu, untuk memulai pekerjaan yang berhubungan dengan pekerjaan baik bentuk, arah, intensitas, dan durasinya”.

Dari definisi para ahli tersebut maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu penggerak/dorongan dari dalam diri yang mempengaruhi perilaku manusia untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai apa yang dibutuhkan atau diinginkan.

b. Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi kerja memegang peranan penting bagi suatu perusahaan karena motivasi merupakan faktor yang berhubungan dengan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus memberikan motivasi berprestasi yang berfungsi untuk meningkatkan semangat kerja karyawannya.

Menurut Bismala, et al., 2017 (Wijayanti, 2022) menyatakan bahwa motivasi kerja yang merupakan suatu sistem yang dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu:

- 1). Karakteristik individu didefinisikan sebagai minat, sikap, dan kebutuhan yang dibawa seseorang ke dalam situasi kerja. Dengan demikian dapat diketahui bahwa karakteristik individu meliputi minat, dirinya, pekerjaannya dan kebutuhan yang diinginkannya.

- 2). Karakteristik profesional. Pekerjaan yang memuaskan lebih memotivasi kebanyakan orang daripada pekerjaan yang tidak memuaskan. Seperti dikemukakan Herzberg, ada dua kondisi yang mempengaruhi seseorang dalam pekerjaannya, yaitu faktor penyebab kepuasan dan faktor penyebab ketidakpuasan.
- 3). Ciri-ciri situasi kerja terdiri dari lingkungan kerja terdekat dan berfungsinya organisasi secara keseluruhan. Ciri-ciri situasi kerja itu sendiri dikelompokkan sebagai berikut:
 - a) Lingkungan kerja langsung meliputi sikap dan tindakan, karyawan dan penyelia dan manajer, serta suasana yang mereka ciptakan.
 - b) Tidakan organisasi termasuk sistem penghargaan organisasi, yang biasanya berdampak sangat besar pada motivasi karyawan. Kenaikan gaji, bonus dan promosi adalah motivator karyawan yang kuat bila dikelola secara efektif.

Menurut Hasim, 2019 (Sari et al., 2022), faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja lainnya dibedakan sebagai berikut:

- 1). Faktor dari dalam diri individu (internal), yaitu: (1) umur, (2) jangka waktu, (3) tingkat pendidikan, (4) keinginan dan harapan pribadi, (5) kebutuhan, (6) kelelahan dan kebosanan, (7) kepuasan kerja.

- 2). Faktor-faktor di luar individu (eksternal), yaitu: (1) lingkungan kerja yang menyenangkan, (2) kompensasi yang adil, (3) pengawasan yang baik, (4) kegiatan itu diberi imbalan, (5) kedudukan dan tanggung jawab, (6) peraturan yang berlaku, (7) budaya organisasi.

c. Indikator Pengukuran Motivasi Kerja

Berdasarkan definisi Motivasi Kerja menurut (Sondang P. Siagian, 2008), terdapat 8 indikator motivasi kerja yang terdiri dari:

1. Daya Pendorong

Daya pendorong adalah semacam naluri, yang berupa suatu dorongan kekuatan untuk menggerakkan seseorang dalam berperilaku guna mencapai tujuan.

2. Kemaunan

Kemaunan adalah dorongan untuk melakukan sesuatu karena terstimulasi/terpengaruh dari luar (orang lain atau lingkungan).

3. Kerelaan

Kerelaan adalah suatu bentuk persetujuan atas permintaan orang lain agar dirinya mengabdikan permintaan tersebut tanpa merasa adanya keterpaksaan (ikhlas).

4. Membentuk keahlian

Membentuk keahlian adalah proses penciptaan atau pembentukan, proses mengubah kemahiran seseorang dalam

suatu bidang ilmu tertentu.

5. Membentuk keterampilan

Keterampilan adalah kemampuan seseorang dalam melakukan pola-pola tingkah laku yang kompleks dan tersusun rapi secara mulus dan sesuai dengan keadaan untuk mencapai hasil/prestasi tertentu. Membentuk keterampilan bukan hanya mencakup gerakan motoriknya saja, melainkan juga pada penguasaan fungsi mental yang bersifat kognitif.

6. Tanggung Jawab

Tanggung jawab berarti suatu akibat lebih lanjut dari pelaksanaan peranan, baik berupa hak dan kewajiban ataupun kekuasaan.

7. Kewajiban

Kewajiban adalah sesuatu yang harus dilaksanakan atas sesuatu yang dibebankan kepadanya.

8. Tujuan

Tujuan merujuk pada pernyataan tentang keadaan yang diinginkan di mana perusahaan bermaksud untuk mewujudkannya dan sebagai pernyataan tentang keadaan di waktu yang akan datang dimana organisasi sebagai kolektivitas mencoba untuk menimbulkannya.

Indikator pengukuran motivasi kerja karyawan merupakan tolak ukur keberhasilan penerapan konsep motivasi kerja dalam suatu perusahaan, terdapat beberapa indikator pengukuran motivasi kerja seperti kemauan, daya pendorong maupun kerelaan dalam bekerja.

2.1.5 Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari *job performance* (kinerja pekerjaan) atau *actual performance* (kinerja sebenarnya) yang berarti prestasi kerja atau prestasi yang sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Performance atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Menurut (Sutrisno, 2016), Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Menurut (Mangkunegara, 2017) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut (Siagian, 2020), menjelaskan definisi kinerja karyawan ialah “Sebuah hasil pekerjaan yang dicapai selama waktu tertentu”. Dan menurut (Kasmir, 2020) memaparkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode. Sedangkan menurut (Sedarmayanti, 2019) menyatakan kinerja karyawan adalah “capaian seseorang atau kelompok dalam satu organisasi dalam merampungkan tugas dan

tanggung jawabnya guna mencapai cita-cita organisasi secara sah, tanpa melanggar hukum, serta bermoral dan beretika”.

Berdasarkan definisi yang dikemukakan di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya atau tanggung jawab yang diberikan berdasarkan standar yang berlaku dalam sebuah perusahaan.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut (Wiraman, 2009) dalam (Kasmir, 2019) kinerja karyawan dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu:

1 Faktor Lingkungan Eksternal

Seperti kehidupan ekonomi, kehidupan politik, kehidupan sosial, budaya dan agama masyarakat, dan kompetitor.

2 Faktor Internal Karyawan

Seperti bakat dan sifat pribadi, kreativitas, pengetahuan dan keterampilan, kompetensi, keadaan fisik, keadaan psikologis (contoh: disiplin kerja, motivasi kerja, semangat kerja, sikap kerja, stres kerja, keterlibatan kerja, kepemimpinan, kepuasan kerja, dan kelayakan).

3 Faktor Lingkungan Internal Organisasi

Seperti visi, misi, dan tujuan organisasi, kebijakan organisasi, bahan mentah, teknologi, strategi organisasi, sistem

manajemen, kompensasi, kepemimpinan, modal budaya organisasi, iklim kerja, dan rekan kerja.

c. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Robbins, 2016) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah:

1). Kualitas kerja

Ukuran kualitas kerja adalah kelengkapan tugas, berdasarkan keterampilan dan kemampuan karyawan serta persepsi karyawan tentang kualitas pekerjaan yang dilakukan.

2). Kuantitas kerja

Jumlah yang dinyatakan dalam unit dan periode operasi yang diselesaikan adalah jumlah yang diproduksi dan dinyatakan sebagai kuantitas.

3). Ketepatan waktu

Selesaikan aktivitas tepat waktu dan maksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lainnya.

4). Efektivitas

Meningkatkan pemanfaatan sumber daya hasil setiap unit dengan memaksimalkan tingkat pemanfaatan sumber daya organisasi yang tersedia (tenaga kerja, uang, dan bahan baku).

5). Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya sesuai komitmen kerja.

2.2 Hubungan Antar Variabel

2.2.1 Hubungan *Job Stress* Terhadap Motivasi Kerja

Setiap manusia pasti mengalami stres, baik stres yang timbul dari lingkungan keluarga maupun stres dari lingkungan kerja atau perusahaan, stres adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang karyawan. Stres ada yang bersifat positif dan ada juga yang bersifat negatif. Jika stres yang dialami karyawan adalah stres positif maka stres yang dialaminya menjadi dorongan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat. Jika stres yang dialami karyawan negatif maka akan menimbulkan rendahnya dorongan atau rendahnya semangat yang ada pada diri karyawan untuk melakukan atau menyelesaikan pekerjaan.

Job Stress yang dialami oleh karyawan akan sangat berpengaruh kepada motivasi karyawan itu sendiri dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaannya. Karena motivasi adalah kesiediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu. Jika tidak ada

kesediaan dalam diri pekerja untuk melakukan pekerjaan maka pekerjaan tidak akan terselesaikan. Bisa jadi hal ini disebabkan stres yang dialami oleh karyawan.

Motivasi kerja seseorang terbentuk karena adanya dorongan atau faktor yang mendasarinya. Faktor yang membentuk motivasi kerja dapat berupa kebutuhan. Menurut McClelland, seseorang dianggap mempunyai motivasi untuk berprestasi jika ia mempunyai keinginan untuk melakukan suatu karya yang berprestasi lebih baik dari prestasi kerja orang lain. Menurut (Siagian, 2016) adanya motivasi kerja dipengaruhi beberapa faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Hartanto, 2022) yang melakukan penelitian tentang “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja Di Politeknik Ketenagakerjaan Selama Penerapan *Work From Home*” menunjukkan hasil bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kondisi psikologis dalam hal ini adalah tingkat stres dapat mempengaruhi tinggi rendahnya motivasi kerja karyawan.

2.2.2 Hubungan *Job Satisfaction* Terhadap Motivasi Kerja

Karyawan yang mempunyai tingkat *job satisfaction* tinggi akan cenderung lebih berkomitmen dan memberikan kontribusi serta memiliki dedikasi tinggi terhadap perusahaan dan akhirnya

mempunyai kemauan untuk bekerja lebih keras dan lebih produktif. Sebaliknya, karyawan dengan tingkat *job satisfaction* rendah cenderung akan melakukan *turnover*, serta menurunnya kedisiplinan dan produktivitas kerja (Robbins, 2012). Teori ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Widya Parimita, Siti Khoiriyah, dan Agung Wahyu H. 2018) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja dan kompensasi terhadap *job satisfaction*.

Job Satisfaction ini merupakan aspek penting pada diri seseorang karyawan didalam organisasi karena dengan adanya *job satisfaction* pada diri seseorang karyawan dalam bekerja dan akan lebih memacu motivasinya dalam setiap kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi. Bahwa aspek-aspek kerja yang berpengaruh terhadap *job satisfaction* adalah komunikasi dan rekan kerja, promosi, keamanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen pengawasan, faktor-faktor intrinsik pekerjaan kondisi kerja, aspek sosial dalam pekerjaan. Sedangkan faktor yang mempengaruhinya yaitu bahwa aspek-aspek kerja yang berpengaruh terhadap *job satisfaction* adalah promosi, gaji, pekerjaan itu sendiri, supervisi, rekan kerja, keamanan kerja, kondisi kerja, administrasi/kebijakan, komunikasi, tanggung jawab, pengakuan prestasi kerja, dan kesempatan untuk berkembang. (Robbins, 2001). Artinya semakin tinggi kepuasan kerjanya maka semakin tinggi pula motivasi kerjanya, demikian sebaliknya semakin

rendah kepuasan kerjanya maka semakin rendah pula motivasi kerjanya.

Berdasarkan penjelasan diatas, berarti terdapat hubungan antara *job satisfaction* dengan motivasi kerja dengan adanya motivasi kerja akan timbul kepuasan pada karyawan dimana pada akhirnya akan membuat karyawan menjadi lebih produktif, serta akan mencegah timbulnya rasa frustrasi dan rendahnya *job satisfaction* pada karyawan, salah satunya *job satisfaction* yang pada akhirnya akan mendorong karyawan tersebut lebih giat bekerja untuk lebih baik dan dapat memberikan kontribusinya secara optimal terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Sutrisno (dalam Hadi, 2019) berpendapat bahwa motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Teori ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Muhammad Ridho dan Febsri Susanti, 2019) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction*.

2.2.3 Hubungan *Job Stress* Terhadap Kinerja Karyawan

Bagi perusahaan, *job stress* merupakan aspek yang cukup penting untuk diperhatikan karena berkaitan dengan penurunan dan peningkatan kinerja karyawan. Ketika kinerja yang baik/tinggi dari karyawan maka dapat membantu perusahaan memperoleh

keuntungan. Sebaliknya, jika kinerja karyawan menurun akan dapat menimbulkan kerugian. Oleh karena itu, kinerja karyawan perlu mendapat perhatian, antara lain dengan melakukan penelitian terkait variabel *job stress*. Bahaya stres disebabkan oleh kondisi kelelahan fisik, emosional dan mental yang disebabkan oleh keterlibatan dalam waktu yang lama dengan situasi yang menuntut emosi.

Proses ini berlangsung secara bertahap, akumulatif, dan seiring waktu semakin memburuk. Dalam jangka pendek, tanpa penanganan serius, stres yang dibiarkan oleh perusahaan akan membuat karyawan menjadi depresi, tidak termotivasi, dan frustrasi menyebabkan karyawan bekerja secara optimal sehingga kinerja mereka akan terganggu. Dalam jangka panjang, karyawan tidak dapat menahan *job stress* sehingga mereka tidak lagi dapat bekerja di perusahaan. Pada tahap yang semakin parah, stres akan menjadikan karyawan jatuh sakit atau bahkan keluar dari pekerjaannya.

Menurut Selye (dalam Reni Hidayanti, 2010) stres dapat bersifat positif maupun negatif. Stres yang bersifat positif disebut "eustres" yakni mendorong manusia untuk lebih dapat beradaptasi, lebih tertantang untuk menyelesaikan masalah-masalah yang dihadapinya, meningkatkan kinerja dan lain-lain. Sebaliknya, stres yang berlebihan dan bersifat merugikan disebut "distress" menimbulkan berbagai macam gejala yang umumnya merugikan kinerja karyawan gejala-gejala "distress" melibatkan baik kesehatan fisik maupun psikis.

Beberapa contoh gejala “distress” antara lain adalah gairah kinerja menurun, sering membolos atau tidak masuk kerja, tekanan darah tinggi, gangguan pada alat pencernaan dan lain sebagainya.

Stres adalah respons adaptif terhadap situasi eksternal yang menghasilkan penyimpangan fisik, psikologis, dan atau perilaku pada anggota organisasi. Kesimpulan di atas menunjukkan adanya kondisi tertentu dalam lingkungan yang merupakan sumber potensial bagi munculnya stres. Bagaimana bentuk stres yang dihayati tergantung dari karakteristik yang unik dari individu yang bersangkutan serta penghayatannya terhadap faktor-faktor dari lingkungan yang potensial memunculkan stres padanya, walaupun hampir setiap kelompok orang dihadapkan pada jenis atau kondisi stres yang serupa, tetapi hal ini akan menghasilkan reaksi yang berbeda, bahkan dalam menghadapi jenis stres atau kondisi yang sama setiap individu dapat berbeda-beda pola reaksinya.

Adanya *job stress* tidak dengan sendirinya menyiratkan kinerja yang lebih rendah. Bukti menunjukkan bahwa stres dapat berpengaruh secara positif atau negatif kinerja karyawan. Bagi banyak orang tingkat stres yang rendah sampai sedang memungkinkan mereka melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, dengan meningkatkan kewaspadaan, kemampuan bereaksi, tapi jika tingkat stresnya tinggi atau bahkan tingkat sedang yang berkepanjangan, akhir-akhirnya akan meminta korban dan kinerja akan merosot.

Bila tidak ada stres, tantangan kerja juga tidak ada dan kinerja cenderung menurun. Sejalan dengan meningkatnya stres, kinerja cenderung naik, karena stres membantu karyawan untuk mengarahkan segala sumber daya dalam memenuhi kebutuhan kerja, adalah suatu rangsangan sehat yang mendorong para karyawan untuk menanggapi tantangan pekerjaan.

Menurut (Stephen P Robbins-A. Judge, 2008) dari sudut pandang organisasi, manajemen mungkin tidak peduli ketika karyawan mengalami tingkat stres rendah hingga menengah. Bahwa kedua tingkat stres ini mungkin bermanfaat dan membuahkan kinerja karyawan yang lebih tinggi. Akan tetapi, tingkat stres yang tinggi, atau meski rendah tetapi berlangsung terus menerus dalam periode lama, dapat menurunkan kinerja karyawan dan dengan demikian, membutuhkan tindakan dari pihak manajemen. Meskipun stres bisa bermanfaat bagi kinerja seseorang karyawan.

Dalam penelitian (Saenal, 2019) dengan judul “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bumi Sarana Beton di Makassar”. Hasil penelitiannya bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bumi Sarana Beton di Makassar. Hal ini sejalan dengan teori (Sasono, 2004) menyebutkan bahwa dampak negatif *job stress* dengan tingkat yang tinggi akan berdampak pada penurunan kinerja yang drastis.

2.2.4 Hubungan *Job Satisfaction* Terhadap Kinerja Karyawam

Job Satisfaction adalah suatu keadaan pada seseorang yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dari karyawan itu sendiri, secara penuh keunggulan, guna melakukan pekerjaan mencapai kepuasan sehingga menghasilkan sesuatu kinerja yang optimal. Untuk itu seorang pimpinan harus dapat memberikan dorongan pada pegawainya untuk mengembangkan kariernya baik melalui pendidikan formal maupun non formal seperti pelatihan-pelatihan yang dapat meningkatkan sumber daya manusia. Sehingga akan meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang pada akhirnya akan meningkatkan kepuasan pegawai maka prestasi kerja juga meningkat dengan baik.

Job Satisfaction mempunyai pengaruh yang sanagat besar terhadap kinerja karyawan, sebab *job satisfaction* biasanya menunjukkan potensi orang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan untuk mencapai kepuasan, dengan demikian karyawan itu puas atau tidaknya sesuai dengan kemampuannya sendiri jika pimpinan dapat mengembangkan melalui pendidikan dan pelatihan maka kinerja karyawan itu akan meningkat dalam mencapai tujuan organisasi.

Perasaan puas dalam bekerja dapat meningkatkan kinerja karyawan, jika karyawan menerima penghargaan yang mereka anggap pantas dan sepadan dengan pekerjaannya, karyawan akan

menghasilkan kinerja yang lebih baik, menurut (Robbins, 2006) dampak *job satisfaction* pada kinerja karyawan, karyawan yang merasa puas akan pekerjaannya memiliki kemungkinan yang lebih besar membicarakan hal yang positif tentang organisasinya, membantu yang lain dan membuat kinerja pekerjaan mereka mencapai maksimal. (Quick, 2006) menyatakan bahwa *job satisfaction* adalah suatu kondisi emosional yang positif dan menyenangkan sebagai hasil dari penilaian pekerjaan atau pengalaman pekerjaan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Seingthai et al., 2015) dengan judul penelitian "*The interaction effect job redesign and job satisfaction on employee performance*". Yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari *job redesign* dan *job satisfaction* terhadap kinerja karyawan. Hasil dari penelitiannya adalah *job satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini senada dengan penelitian (Fenny Noor Salam, 2022) dengan judul penelitian "Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Len Industri (Persero) Tahun 2022)". Hasil dari penelitiannya adalah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.2.5 Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya (Siagian, 2008). Motivasi sebagai proses yang bermula dari kekuatan dalam hal fisiologis dan psikologis atau kebutuhan yang mengakibatkan perilaku atau dorongan yang ditujukan pada sebuah tujuan atau insentif (Yulinda, 2018). Lebih lanjut Yulinda menjelaskan bahwa dampak buruk dari kurangnya motivasi pada akhirnya dapat mengurangi kinerja dari organisasi itu sendiri. Hal tersebut dapat menyebabkan peningkatan keluhan kerja, menyebabkan pegawai malas kerja, dan kemungkinan lain yang mengarah pada tindakan-tindakan fisik dan psikologis, seperti meningkatkan derajat ketidakhadiran dan perputaran pegawai. Masalah Motivasi selalu mendapat perhatian besar dari para atasan karena motivasi merupakan sumber pendorong bagi para pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh (Olusadum, 2018) menemukan bahwa hubungan yang signifikan antara motivasi dan kinerja. (Supriyanto, 2018) menemukan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Motivasi menjadi sesuatu hal yang sangat penting dan wajib untuk dimiliki agar seorang karyawan mempunyai semangat lebih saat bekerja di dalam sebuah perusahaan. Seseorang dengan motivasi yang tinggi, akan berusaha melakukan segala sesuatu dengan baik dan meminimalisir segala resiko kesalahan. Hal ini dikarenakan, ada tujuan yang hendak dicapai dari apa yang ia kerjakan. Perwujudan kinerja yang maksimal, dibutuhkan suatu dorongan untuk memunculkan kemauan dan semangat kerja, yaitu dengan motivasi.

Hal ini sejalan dengan teori dari (Malayu S.P Hasibuan, 2016). Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan. Pada dasarnya seorang bekerja karena keinginan memenuhi kebutuhan hidupnya. Dorongan keinginan pada diri seseorang dengan orang yang lain berbeda sehingga perilaku manusia cenderung beragam di dalam bekerja. Menurut (Vroom, 2016) motivasi mengacu kepada suatu proses mempengaruhi pilihan-pilihan individu terhadap bermacam-macam bentuk kegiatan yang dikehendaki. Kemudian John P. Campbell, dkk mengemukakan bahwa motivasi mencakup di dalamnya arah atau tujuan tingkah laku, kekuatan respons, dan kegigihan tingkah laku.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (I nyoman Mustika, 2016) dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR. Picu

Manunggal Sejahtera Denpasar”. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Garry surya changgriawan, 2017) dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Oneway Production”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.2.6 Hubungan *Job Stress* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui

Motivasi Kerja

Handoko (2011) menyampaikan bahwa *job stress* akan mempengaruhi emosi karyawan, pola berpikir, dan semangat dalam bekerja. Sementara itu (Rivai & Sagala, 2013) mengatakan bahwa *job stress* yang berlebihan dapat mengancam seseorang dengan lingkungannya. Hal ini dibuktikan dengan beban kerja yang berlebihan yang tidak dapat ditangani oleh karyawan, sehingga menimbulkan beban bagi karyawan, yang berdampak pada kemalasan, ketidakpedulian dan semangat kerja yang tentunya sejalan dengan motivasi karyawan. *Job Stress* memiliki pengaruh langsung yang negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya bila tingkat *job stress* karyawan semakin lama semakin tinggi dan tidak dapat diatasi dengan baik, maka kinerja karyawan akan menurun. Bila

tingkat *job stress* karyawan semakin rendah, maka kinerja karyawan akan meningkat.

Job Stress dapat membantu atau merusak kinerja karyawan tergantung seberapa besar tingkat stres itu, bila tidak ada stres, tantangan kerja juga tidak ada dan kinerja karyawan menjadi menurun, sebaliknya jika stres meningkat kinerja pegawai dapat meningkat karena *job stress* membantu karyawan mencapai tugasnya dalam bekerja. Jadi dapat disimpulkan *job stress* dapat meningkatkan dan menurunkan kinerja karyawan tergantung dari seberapa besar tingkat stres tersebut dan reaksi karyawan.

Motivasi kerja memiliki pengaruh langsung yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Apabila motivasi kerja seseorang tinggi, maka kinerja yang dihasilkan akan meningkat, sedangkan apabila motivasi kerja seseorang rendah, maka kinerjanya akan menurun. Kinerja terjadi karena didukung oleh banyak faktor tidak terjadi begitu saja, tetapi pencapaiannya ditentukan oleh banyak faktor. Seperti motivasi dan prestasi kerja. Menurut (Mathis, 2006) menyebutkan bahwa karyawan akan memiliki keinginan untuk bertindak dalam upaya peningkatan kinerja apabila terdapat motivasi kerja dalam diri karyawan tersebut. Selain sebagai faktor peningkatan kinerja, motivasi kerja akan membuat *job stress* berkurang. Maka secara tidak langsung motivasi kerja akan meningkatkan kinerja karyawan.

Pada *job stress* terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening memiliki pengaruh negatif yang lebih besar dibandingkan dengan pengaruh langsung *job stress* terhadap kinerja karyawan. Hal ini terjadi dikarenakan bila seorang karyawan didalam rutinitas pekerjaannya sehari-hari timbul *job stress* dengan tingkat rendah hingga tinggi bergantung dari banyaknya faktor yang mempengaruhi stres tersebut. Ketika stres semakin tinggi, maka kinerja yang dihasilkan pun buruk, terutama jika stres tidak dikelola dan diatasi dengan baik. Salah satu yang dapat meningkatkan kinerja karyawan yaitu motivasi kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Ekky Syahrudin, 2023) dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Stres dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja (Studi Kasus Pada *Salesman* di PT. KT&G Indonesia Kalimantan Barat)”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *job stress* melalui motivasi kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja *salesman* di PT. KT&G Indonesia Kalimantan Barat.

2.2.7 Hubungan *Job Satisfaction* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja

Job Satisfaction sangatlah penting dalam suatu organisasi (perusahaan). Dalam hal ini perusahaan yang merasakan kepuasan dalam bekerja yaitu dimana karyawan akan merasakan puas atau tidak puas dalam melakukan pekerjaan yang diberikan didalam suatu

organisasi (perusahaan). Hasil penelitian ini sesuai dengan teori (Sutrisno, 2015) yang mengemukakan *job satisfaction* adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka.

Namun dari berbagai penelitian ditemukan bukti bahwa organisasi yang memiliki karyawan yang lebih puas cenderung lebih efektif dibandingkan organisasi yang memiliki karyawan yang kurang puas. Menurut (Robbins, 2001) menjelaskan bahwa *job satisfaction* adalah perilaku individual terhadap pekerjaannya. Organisasi yang karyawannya mendapatkan kepuasan di tempat kerja maka cenderung lebih efektif dari pada organisasi yang karyawannya kurang mendapatkan *job satisfaction*. Jika karyawan bersikap puas terhadap apa yang dikerjakannya, maka ia akan memperoleh perasaan puas terhadap apa yang dikerjakannya. Sebaliknya jika karyawan bersikap negatif, maka ia akan merasa tidak puas terhadap apa yang dikerjakannya. Dapat disimpulkan bahwa tingkat *job satisfaction* merupakan suatu sikap dan umpan baik karyawan terhadap pekerjaannya.

Menurut (Robbins, 2007) karyawan yang tidak puas boleh jadi adalah karyawan yang memproduksi tinggi, sedang atau rendah dan mereka akan terus cenderung meneruskan tingkat prestasi yang menimbulkan kepuasan bagi mereka bahwa “kepuasan menimbulkan kinerja”. Dengan seperti itu menunjukkan bahwa tidaklah dapat

digeneralisasi bahwa karyawan puas dalam pekerjaannya, sudah pasti akan berkinerja tinggi. Dalam kasus tertentu ada kemungkinan sekalipun karyawan puas akan tetapi kinerjanya kurang memenuhi standar yang ditetapkan.

Menurut Herzberg (dalam Robbins, 2008) motivasi adalah suatu faktor penyebab *job satisfaction*. Oleh karena itu motivasi karyawan sangatlah penting karena motivasi adalah salah satu faktor pendorong yang dapat menyebabkan karyawan mendapatkan semangat untuk melakukan pekerjaan. Walaupun masalah motivasi bukanlah masalah yang mudah, tetapi adanya motivasi yang tepat karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga dapat mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditargetkan.

Dengan motivasi kerja yang tinggi maka dapat meningkatkan *job satisfaction* karyawan. Karena sebagian besar karyawan mendambakan sesuatu di tempat kerja seperti mendambakan kedudukan dan kekuasaan, maka ia akan menganggap bekerja lebih produktif dan bersaing secara sehat dengan karyawan lain akan mendapatkan hasil yang lebih baik. Sehingga karyawan akan termotivasi untuk melakukan tindakan ke arah pencapaian harapan tersebut dengan tercapainya harapan tersebut maka keinginan, kebutuhan, dan kepuasannya pun terpenuhi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Tjong Fei Lie, 2018) dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada CV. Union Event Planner”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi pada CV. Union Event Planner.

2.3 Tinjauan Empiris

Beberapa hasil penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan penelitian ini, diantaranya:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama Penelitian	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Analisis Data	Hasil Penelitian
1.	Watson A. P Manalu (2022)	Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pelaksana Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kebun Karet Distrik Serdang II PT. Perkebunan Nusantara III	- Beban kerja - Stres kerja - Kepuasan kerja - Kinerja karyawan	Uji Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Beban kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan beban kerja, stres kerja dan variabel intervening kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Beban kerja dan stres kerja melalui kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kebun Karet Di Distrik Serdang II PT. Perkebunan Nusantara III.
2.	K. S. Wiryana (2020)	Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Sedana Murni.	- Stres kerja - Kepuasan kerja - Kinerja karyawan	Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh dari stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. BPR Sedana Murni.

3.	Ni Komang Siskayanti (2022)	Pengaruh Fleksibilitas Kerja, Motivasi Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Bali Denpasar Selama <i>Work From Home</i> .	- Fleksibilitas kerja - Motivasi kerja - Stres kerja - Kinerja karyawan	Uji Regresi Linier Berganda	Berdasarkan hasil analisis diperoleh hasil bahwa: Fleksibilitas kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Bali Denpasar selama <i>Work From Home</i> .
4.	Ulva Marsiti (2023)	Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Airtech Globalindo.	- Kepuasan kerja - Disiplin - Motivasi - Kinerja karyawan	Uji Regresi Linear Berganda	Hasil yang diperoleh dari penelitian ini menunjukkan bahwa: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja, disiplin dan motivasi dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Airtech Globalindo.
5.	Hartono Jessie Steven (2020)	Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Telkom Witel Jakarta Utara.	- Stres kerja - Kepuasan kerja - Kinerja karyawan	Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	Hasil yang diperoleh pada penelitian ini menunjukkan bahwa: Stres kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan Telkom Witel Jakarta Utara.

6.	Fenny Noor Salam (2022)	Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Len Industri (Persero) Tahun 2022).	- Kepuasan kerja - Motivasi kerja - Komitmen organisasi - Kinerja karyawan	Uji Regresi Linear Berganda	Hasil analisis parsial bahwa: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
7.	Inul Fit Surya (2022)	Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Harga Diri Terhadap Kinerja Pegawai Pada RSUD. H. Andi Sultan Daeng Radja Kab. Bulukumba.	- Stres kerja - Kepuasan kerja - Komitmen organisasi - Harga diri - Kinerja pegawai	Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	Hasil analisis menunjukkan bahwa: Stres kerja berpengaruh langsung secara negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Stres kerja berpengaruh langsung secara positif namun tidak signifikan terhadap kinerja. Kepuasan kerja berpengaruh langsung secara negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Kepuasan kerja berpengaruh langsung secara negatif dan signifikan terhadap kinerja. Komitmen organisasi berpengaruh langsung secara negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Stres kerja berpengaruh tidak langsung secara positif dan signifikan terhadap kinerja melalui komitmen organisasi. Kepuasan kerja berpengaruh tidak langsung secara positif, namun tidak signifikan terhadap kinerja komitmen organisasi. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja tidak signifikan dimoderasi oleh harga diri pegawai. Kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai signifikan dimoderasi oleh harga diri pegawai.

8.	Elizabeth Fauziek (2021)	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi	- Kepuasan kerja - Stres kerja - Kinerja karyawan	Uji Regresi Linear Berganda	Berdasarkan hasil analisis data, maka dapat disimpulkan bahwa: Kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap stres kerja, dan stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta, kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi, stres kerja dapat memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Dari penelitian ini menunjukkan bahwa untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan perlu memperhatikan kepuasan kerja karyawan agar dapat menurunkan tingkat stres kerja karyawan.
9.	Saderiah (2022)	Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada UPTD Puskesmas Maros Baru)	- Stres kerja - Kepuasan kerja - Kinerja pegawai - Komitmen organisasi	Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	Hasil penelitian menemukan bahwa 1) tidak terdapat pengaruh negatif stres kerja terhadap komitmen organisasi, 2) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, 3) komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, 4) stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai, 5) kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, 6) terdapat pengaruh langsung (stres kerja terhadap kinerja pegawai) lebih besar pengaruh tidak langsung (stres kerja terhadap kinerja melalui komitmen organisasi), 7) terdapat pengaruh langsung (kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai) lebih besar dari pengaruh tidak langsung (kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi). Pada UPTD Puskesmas Maros Baru.

10.	Komang Trisna Sari Dewi (2023)	Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di LPD Se-Kecamatan Sukasada	- Stress kerja - Kepuasan kerja - Motivasi kerja - Kinerja karyawan	Uji Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di LPD se-Kecamatan Sukasada dari hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di LPD se-Kecamatan Sukasada dari hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
11.	Putri Aniversari (2022)	Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Aneka Gas Industri Lampung)	- Stres kerja - Lingkungan kerja - Kepuasan kerja - Kinerja karyawan	Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: Stres kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Aneka Gas Industri di Lampung, lingkungan kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Aneka Gas Industri di Lampung, sedangkan pada kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Aneka Gas Industri di Lampung.

12.	Harneisa Syafri (2022)	Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Pada PT. Griya Kenari Properti Di Makassar	- Kepemimpinan - Motivasi kerja - Kepuasan kerja - Kinerja karyawan	Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Kinerja karyawan di PT. Griya Kenari Properti dapat ditingkatkan oleh adanya kepemimpinan dan motivasi kerja. Pengaruh langsung dalam penelitian ini yang menunjukkan yang diberikan, maka karyawan juga akan tetap semangat dalam bekerja dan menaikkan kinerja mereka sehingga perusahaan juga akan mencapai tujuan perusahaan. Temuan baru dalam penelitian ini adalah variabel mediasi koefisien pengaruh langsung ke pemimpin terhadap kinerja karyawan menjadi lebih besar apabila melibatkan motivasi kerja sebagai variabel intervening dalam bentuk pengaruh tidak langsung (indirect effect). Sehingga keberadaan variabel motivasi kerja sebagai variabel intervening memperkuat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Griya Kenari Properti.
13.	Lisa Asmira (2022)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada Karyawan PT. PP LONSUM Tbk, Balombessie Estate Kabupaten Bulukumba	- Lingkungan kerja - Kompensasi - Kinerja karyawan - Motivasi	Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja di PT. PP Lonsum Tbk. Balombessie Estate.

Sumber: Hasil Telaah Literatur, 2023