

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### 2.1 Motivasi Kerja

##### 2.1.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi, berasal dari bahasa Latin "*movere*" yang memiliki arti mendorong atau menggerakkan, dapat diartikan sebagai dorongan internal yang mendasari tindakan individu untuk mencapai tujuan tertentu. Secara umum, masyarakat menginterpretasikan motivasi sebagai semangat. Oleh karena itu, perlu disadari bahwa terdapat variasi penafsiran istilah motivasi di masyarakat, termasuk pengertian motivasi sebagai kebutuhan, keinginan, atau impuls. Dalam dunia kerja, pegawai yang memiliki motivasi yang tinggi cenderung dapat melakukan pekerjaan lebih baik dibandingkan dengan pegawai yang memiliki motivasi rendah, atau tidak mempunyai motivasi sama sekali. Untuk memberikan gerakan atau dorong kepada pegawai agar dapat melakukan pekerjaan dengan maksimal, perlu adanya komunikasi dan peran dari semua pihak yang bersangkutan.

Motivasi (*motivation*) proses yang menunjukkan kekuatan, jalan, dan ketekunan seseorang mencapai tujuan (Robbins, 2018:127). Kekuatan (*intensity*) menggambarkan seberapa kerasnya seseorang dalam berusaha, upaya tersebut disalurkan dalam suatu arahan (*direction*) yang memberikan keuntungan bagi organisasi, terakhir ketekunan (*persistence*) mengukur seberapa lama seseorang dapat mempertahankan upayanya.

Carney (dalam Puspitadewi, 2012) motivasi pada mahasiswa bisa karena pemenuhan kebutuhan keuangan yang mendesak, atau sekedar mengisi waktu luang, ingin mendapatkan pengalaman bekerja, ingin bertemu dengan banyak orang (meningkatkan keterampilan komunikasi), ingin meningkatkan keterampilan dan keahlian dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan karier di masa depan.

Menurut Honore (dalam Chien et al. 2020) motivasi kerja merupakan prioritas penting karena memberikan informasi yang membantu memahami kinerja karyawan serta tingkat *turnover*, motivasi kerja mendorong karyawan untuk

melakukan pekerjaan mereka dan menggerakkan mereka mencapai tujuan pribadi dan organisasi.

Motivasi dapat memberikan energi perilaku pada gilirannya yang dapat meningkatkan kinerja, ini membuktikan adanya korelasi antara peran pimpinan. Kesimpulan motivasi karyawan merupakan kemauan yang menggerakkan karyawan menggunakan usaha untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan meyakini bahwa keberhasilan karyawan mencapai

### **2.1.2 Bentuk dan Prinsip Motivasi**

Nawawi (dalam Arsyenda, 2013) membedakan motivasi menjadi dua bentuk yaitu motivasi ekstrinsik dan motivasi interaktif. Motivasi intrinsik adalah dorongan untuk bekerja yang timbul dari diri seseorang, setelah menyadari pentingnya atau manfaat dan arti dari pekerjaan yang dilakukan. Dengan kata lain motivasi ini bersumber dari ketertarikan terhadap pekerjaan, keinginan untuk berkembang, kegembiraan dan kesenangan dalam bekerja.

Motivasi ekstrinsik merupakan dorongan untuk bekerja yang datang dari luar diri pegawai berupa suatu kondisi yang memaksa untuk melaksanakan pekerjaannya secara maksimal. Misalnya, berkomitmen tinggi terhadap pekerjaan, menghindari gaji tinggi, status, kehormatan, persaingan dan hukuman dari atasan. Menurut Hasibuan (dalam Arsyenda, 2013) menjelaskan bahwa motivasi bisa dibagi menjadi dua kelompok yaitu motivasi positif dan negatif :

1. Motivasi positif adalah proses mencoba mempengaruhi orang lain agar melakukan sesuatu yang kita inginkan, yaitu dengan menawarkan kesempatan untuk menerima insentif berupa imbalan.
2. Motivasi negatif adalah proses mencoba mempengaruhi orang lain agar melakukan sesuatu yang kita inginkan, namun teknik utamanya biasanya intimidasi, yang biasanya berupa hukuman jika pekerjaan yang dilakukan kurang baik.

### **2.1.3 Tujuan Motivasi Kerja**

Menurut (Hasibuan, 2011) motivasi memiliki beberapa tujuan, yaitu :

1. Meningkatkan perilaku dan kepuasan karyawan
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
3. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugasnya
4. Menciptakan suasana dan lingkungan kerja yang baik

### **2.1.4 Indikator Motivasi Kerja**

Menurut Hasibuan (dalam Riansyah, 2022) indikator yang membentuk dimensi motivasi kerja adalah :

1. Kebutuhan fisiologis, seperti dengan pemberian gaji yang layak kepada karyawan, pemberian bonus, uang makan, fasilitas perumahan dan lainnya.
2. Kebutuhan akan rasa aman, seperti dengan melakukan interaksi dengan orang lainnya diantaranya adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun, tunjangan Kesehatan, asuransi kecelakaan dan perlengkapan keselamatan lainnya.
3. Kebutuhan sosial, seperti dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya dengan menjalin hubungan kerja yang harmonis.
4. Kebutuhan akan penghargaan, seperti butuh dihormati dan dihargai karyawan lain dan pimpinan terhadap prestasi kerjanya.
5. Kebutuhan akan perwujudan diri

## **2.2 Manajemen Waktu**

### **2.2.1 Pengertian Manajemen Waktu**

Manajemen waktu adalah manajemen diri, yang berarti menggunakan waktu seefektif dan seefisien mungkin. Hal ini mencakup perencanaan, penjadwalan, pengendalian waktu, selalu memprioritaskan dan tetap teratur (Puspitadewi, 2012).

Penelitian (Wu and Passerini, 2013) menyatakan baik perilaku manajemen waktu karyawan yang terus terang dan diam-diam merupakan komponen penting tentang bagaimana para profesional melaksanakan tugas proyek dalam rutinitas sehari-hari mereka. Mereka lebih lanjut mengungkapkan bahwa perilaku manajemen waktu individu dibentuk oleh struktur dan norma temporal

organisasi dan menyimpulkan bahwa, perilaku manajemen waktu sangat mempengaruhi produktifitas profesional dalam melaksanakan tugas rutin sehari-hari.

Penelitian (Claessens et al., 2007) menemukan hubungan positif antara perilaku manajemen waktu dan persepsi kontrol waktu dan hasil kerja karyawan seperti kepuasan kerja. Kesimpulannya manajemen waktu adalah proses dimana seorang individu mengatur waktu untuk aktivitas yang dianggap lebih penting dahulu dan menyisihkan aktivitas yang tidak penting.

Penelitian (Riansyah, 2022) bahwa manajemen waktu merupakan kemampuan untuk mencapai tujuan. Yang menciptakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

### **2.2.2 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Manajemen Waktu**

#### 1. Kemampuan Pengaturan diri (*Self-regulation*)

Kemampuan untuk mengatur diri dapat membantu seseorang mengatur waktu mereka untuk berbagai aktivitas.

#### 2. Tingkat Motivasi

Seseorang yang sangat termotivasi biasanya memiliki kemampuan manajemen waktu yang baik.

#### 3. Pencapaian Tujuan

Seseorang yang berusaha mencapai tujuan mereka cenderung mampu mengelola waktu dengan baik.

### **2.2.3 Indikator Manajemen Waktu**

Indikator manajemen waktu menurut Haynes (dalam Riansyah, 2022) sebagai berikut;

1. Mampu menyusun tujuan
2. Mampu menyusun prioritas
3. Mampu membuat jadwal
4. Mampu meminimalisir gangguan

### **2.2.4 Manfaat Manajemen Waktu**

Dalam penelitian (Vinahapsari & Rosita, 2020) menyatakan manfaat manajemen waktu yaitu :

1. Manajemen waktu memudahkan karyawan dalam menyeimbangkan antara kegiatan bekerja dan kegiatan kuliah.
2. Manajemen waktu dapat membantu seseorang untuk mencapai tujuan dengan waktu yang lebih singkat dan mengurangi stres dan meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja
3. Manajemen waktu yang baik dapat membantu mahasiswa untuk merasa terkontrol dan memiliki waktu yang cukup untuk diri sendiri. Hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangi kelelahan.

## **2.3 Stres Kerja**

### **2.3.1 Pengertian Stres Kerja**

Stres merupakan kondisi dinamis yaitu individu berkonfrontasi dengan peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apakah individu inginkan dan yang mana hasil dipandang menjadi tidak pasti dan penting (Robbins, 2018).

Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan (Mangkunegara, 2013:155). Ini di dukung oleh Beehr dan Newman (Luthans, 2006: 411) mengartikan stres kerja sebagai suatu kondisi yang timbul akibat interaksi antara individu dengan pekerjaannya, dan ditandai dengan perubahan dalam perilaku manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka. Stres kerja menjadi faktor yang memberikan tekanan pada produktivitas serta lingkungan kerja, yang dapat mengakibatkan gangguan pada individu.

Manusia pada umumnya sering kali mengalami suatu kondisi yang mana dapat mempengaruhi aktivitasnya, yaitu stres. Stres dapat terjadi dimanapun dan kapanpun biasa sering terjadi pada karyawan disebuah organisasi atau Perusahaan, bisa jadi karena tekanan atau tuntutan yang berasal dari suatu individu, kelompok maupun organisasi itu sendiri. Gibson dkk (1996:339) stres

kerja dijelaskan sebagai respons penyesuaian yang dipicu oleh variasi individual dan proses psikologis, yang timbul sebagai hasil dari berbagai tindakan dari luar (seperti lingkungan), situasi, atau peristiwa yang memberikan tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan kepada individu.

Menurut (Ivancevish et al, 2017:441) stres adalah suatu respon adaptif yang dimoderasi oleh perbedaan individu yang merupakan konsekuensi dari setiap Tindakan situasi atau peristiwa terhadap kinerja seseorang. Kesimpulan, stres adalah suatu kondisi dimana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihadapkan seseorang tersebut dan hasilnya dipandang tidak pasti dan penting.

### **2.3.2 Jenis Stres**

Hans Selye, menggolongkan stres menjadi 2 yaitu :

1. Eustress, karena adanya kesenjangan antara apa yang dimiliki dan diinginkan
2. Distress, keadaan dimana seseorang tidak mampu beradaptasi terhadap stres yang di alami yang menghasilkan perilaku maladaptif seperti agresif, pasif atau penarikan diri

### **2.3.3 Gejala Stres**

Menurut (Robbins, 2018:60) terdapat 3 katagori gejala stres pada pekerjaan yaitu :

1. Gejala fisiologis merupakan gejala yang dapat diamati terlebih pada penelitian medis, seperti perubahan metabolisme tubuh, meningkatnya detak jantung dan pernapasan, peningkatan tekanan darah, timbulnya sakit kepala serta yang lebih berat lagi terjadinya serangan jantung.
2. Gejala psikologis merupakan stres yang disebabkan oleh ketidakpuasan, tetapi bisa juga muncul keadaan psikologis lainnya seperti ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan dan suka menunda – nunda pekerjaan. Bukti menunjukkan bahwa Ketika orang ditempatkan dalam pekerjaan dengan tuntutan yang banyak dan saling bertentangan atau tidak ada kejelasan tugas, wewenang dan tanggung jawab pemegang jabatan, maka stres maupun ketidakpuasan meningkat.

3. Gejala perilaku merupakan stres yang berkaitan dengan perubahan perilaku dalam tingkat produktivitas, absensi, kemangkiran dan tingkat keluarnya karyawan, juga perubahan dalam kebiasaan makan, merokok dan mengonsumsi alkohol, bicara cepat, gelisah dan gangguan tidur.

#### **2.3.4 Indikator Stres Kerja**

Menurut Robbins (dalam A and Alkadri Kusalendra Siharis, 2023) indikator stres kerja adalah sebagai berikut:

1. Struktur organisasi merupakan cara yang mengatur hubungan antara individu dan kelompok dalam organisasi, seperti karena ketidakjelasan tanggung jawab atau komunikasi yang tidak efektif.
2. Kepemimpinan organisasi, proses mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan bersama, seperti karena gaya kepemimpinannya yang otoriter atau tidak adil.
3. Tantangan pekerjaan melibatkan elemen-elemen seperti kondisi kerja, struktur kerja, dan lokasi fisik, yang merupakan faktor-faktor yang terkait dengan pekerjaan individu.
4. Tekanan peran berhubungan dengan beban yang ditempatkan pada seseorang berdasarkan peran tertentu yang diemban dalam konteks suatu organisasi.
5. Beban antar pribadi mencakup tekanan yang timbul dari interaksi dengan rekan kerja atau pegawai lain dalam lingkungan kerja.

#### **2.3.5 Cara Mengelola Stres**

Menurut (Robbins, 2018:436) mengelola stres sebagai berikut :

1. Memahami dan memanfaatkan prinsip dasar manajemen waktu untuk dapat membantu individu untuk mengatasi dengan lebih baik terdapat ketegangan yang diciptakan oleh tuntutan pekerjaan.
2. Meningkatkan latihan fisik yang tidak kompetitif seperti *aerobic*, jalan-jalan, *jogging*, berenang dan mengendarai sepeda. Aktivitas ini akan meningkatkan kapasitas paru-paru, menurunkan tingkat istirahat jantung

dan menyediakan pengalihan mental dari tekanan kerja, secara efektif menurunkan level stres yang terkait pekerjaan.

3. Pelatihan relaksasi, seperti meditasi, hipnotis dan bernapas dalam-dalam. Bertujuan untuk mencapai suatu keadaan relaksasi fisik yang mendalam, yang menitikberatkan seluruh energi pada pelepasan otot.
4. Jaringan dukungan yang diperluas, sebagaimana yang telah kita nyatakan, teman, keluarga atau kolega kerja dapat menyediakan tempat ketika level stres menjadi berlebihan, dengan memperluas jaringan sosial dapat menyediakan seseorang untuk mendengarkan permasalahan yang kita hadapi dan menawarkan perspektif yang lebih objektif terhadap situasi yang penuh tekanan.

## **2.4 Kinerja**

### **2.4.1 Pengertian Kinerja**

Menurut (Pabundnu, 2006), kinerja adalah hasil kerja dari pekerjaan karyawan untuk mencapai tujuan yang diharapkan, kinerja juga dapat diartikan suatu hasil fungsi pekerjaan/kegiatan suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan pada waktu tertentu. Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai karyawan berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (Wilson, 2012). Kinerja merupakan sebuah hasil dari kegiatan yang berhasil dilakukan, kinerja karyawan merupakan hasil dari kegiatan atau tugas berhasil dilakukan untuk mengukur seberapa jauh keberhasilan pekerjaan yang dilakukan.

Kinerja merupakan kemampuan karyawan untuk melakukan kegiatan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan, kinerja karyawan diperlukan untuk mengetahui sejauh mana kemampuan karyawan dalam melakukan tugas yang diberikan.

### **2.4.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Mengutip (Shadare dan Ayo, 2009:10), kinerja dipengaruhi oleh:

1. Tujuan khusus
2. Partisipasi seluruh bagian

3. Kapasitas kerja
4. Motivasi kerja pegawai baik internal maupun eksternal
5. Keterampilan manajemen waktu dan
6. Gaji yang mereka terima.

#### **2.4.3 Indikator Kinerja**

Menurut (Edison, 2022:193) tolak ukur dari menilai kinerja yaitu ;

1. Target, target merupakan indikator terhadap pencapaian jumlah barang, pekerjaan, atau jumlah pendapatan yang dihasilkan.
2. Kualitas, kualitas terhadap hasil yang dicapai dan ini adalah elemen penting, karena kualitas merupakan kekuatan dalam mempertahankan kepuasan pelanggan.
3. Waktu Penyelesaian, pekerjaan harus diselesaikan dengan tepat waktu atau penyerahan pekerjaan menjadi pasti. Ini adalah sumber kepercayaan pelanggan. Pelanggan yang dimaksud juga dapat menerima layanan di bagian lain perusahaan/organisasi.

#### **2.4.4 Tujuan Penilaian Kinerja Pegawai**

Menurut (Edison, 2022) suatu Perusahaan melakukan penilaian kinerja berdasarkan pada beberapa alasan, berikut :

1. Manajemen perlu mengetahui kemampuan karyawan (atau pihak yang dinilai) dalam menjalankan tugas.
2. Manajemen perlu memastikan bahwa karyawan telah bekerja dengan benar sesuai dengan tujuan perusahaan/organisasi.
3. Manajemen memberi sinyal kepada pegawai/karyawan bahwa setiap proses dan atau hasil yang dicapai akan dinilai dan dihargai sesuai kontribusi dan prestasi yang dicapai.

#### **2.5 Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu dilakukan oleh peneliti lain, baik berupa jurnal atau skripsi telah mendasari penelitian penulis dalam menyusun skripsi. Adapun penelitiannya sebagai berikut :

**Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu**

No.	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1	(Amira and Sakti, 2018)	Pengaruh Motivasi Kerja, Manajemen Waktu, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pekerja Paruh Waktu Yang Berstatus Mahasiswa Di Kota Malang	Motivasi Kerja (X1) Manajemen Waktu (X2) Stres kerja (X3) Kinerja (Y)	Motivasi kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja, sementara manajemen waktu berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja. Sebaliknya, stres kerja berdampak negatif dan signifikan terhadap kinerja.
2.	(A and Alkadri Kusalendra Siharis, 2023)	Pengaruh Motivasi Kerja, Manajemen Waktu, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pekerja Paruh Waktu Yang Berstatus Mahasiswa Di Kota Magelang	Motivasi Kerja (X1) Manajemen Waktu (X2) Stres kerja (X3) Kinerja (Y)	Bahwa motivasi kerja memberikan dampak yang signifikan pada kinerja mahasiswa paruh waktu. Jika mereka memiliki tujuan yang jelas, mereka akan lebih termotivasi untuk bekerja secara efisien, yang pada gilirannya akan menghasilkan peningkatan kinerja mereka.
3.	(Yeneza Andarie, 2019)	Bekerja Paruh Waktu Sebagai Gaya Hidup Modern Mahasiswa (Studi Kasus Mahasiswa Universitas Diponegoro)	Bekerja Paruh Waktu (X) Gaya Hidup Modern (Y)	Bahwa mahasiswa Universitas Diponegoro memilih bekerja paruh waktu didasari oleh berbagai motif, yaitu motif ekonomi dan non ekonomi. Mahasiswa kemudian dipengaruhi oleh desire atau keinginan untuk memenuhi motif dasar tersebut. Keinginan tersebut kemudian didukung oleh belief atau keyakinan mahasiswa dan didukung juga oleh adanya kesempatan atau opportunity salah satunya ketersediaan waktu luang. Adanya

				waktu luang kemudian menjadi pendukung bekerja paruh waktu sebagai bagian gaya hidup mahasiswa. Gaya hidup tersebut kemudian juga memberikan dampak positif dan negatif bagi mahasiswa. Gaya hidup ini juga terbentuk karena adanya perubahan nilai di masyarakat akibat terjadinya modernisasi.
4.	(Kinasih, 2019)	Motivasi dan Manajemen Waktu Mahasiswa Dalam Bekerja Paruh Waktu	Motivasi, (X1) Manajemen Waktu (X2) Mahasiswa dalam bekerja paruh waktu (Y)	<ol style="list-style-type: none"> <li>Alasan yang memotivasi mahasiswa untuk bekerja paruh waktu yaitu mengembangkan kemampuan, keinginan untuk menjadi mandiri, memperluas pertemanan dan mencapai pengalaman kerja.</li> <li>Terdapat beberapa cara dalam mengelola manajemen waktu dan hambatan mahasiswa dalam bekerja secara paruh waktu.</li> </ol>
5.	(Riansyah, 2022)	Pengaruh Motivasi Kerja, Manajemen Waktu, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Ninja Express di Kota Madiun	Motivasi Kerja (X1) Manajemen Waktu (X2) Stres Kerja (X3) Kinerja Karyawan (Y)	<ol style="list-style-type: none"> <li>Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan Ninja Express di Kota Madiun, sehingga hipotesis pertama diterima.</li> <li>Terdapat pengaruh yang signifikan manajemen waktu terhadap kinerja karyawan</li> </ol>

				<p>perusahaan Ninja Express di Kota Madiun.</p> <p>3. Terdapat pengaruh yang signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan Ninja Express di Kota Madiun.</p> <p>4. Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja, manajemen waktu, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan Ninja Express di Kota Madiun</p>
6.	(Esas and Riva'i, 2021)	<p>Pengaruh Motivasi dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Akademik Mahasiswa Magister Dengan Manajemen Waktu Sebagai Variabel Moderasi</p>	<p>Motivasi (X1)</p> <p>Efikasi Diri (X2)</p> <p>Kinerja (Y)</p>	<p>1. Motivasi berdampak positif dan signifikan pada kinerja akademik mahasiswa,</p> <p>2. Efikasi diri berdampak positif dan signifikan pada kinerja akademik mahasiswa,</p> <p>3. Manajemen waktu berdampak positif dan signifikan pada kinerja akademik mahasiswa,</p> <p>4. Tidak ada pengaruh moderasi dari manajemen waktu pada hubungan motivasi dan kinerja akademik,</p> <p>5. Tidak ada pengaruh moderasi dari manajemen waktu pada hubungan antara motivasi dan kinerja.</p>
7.	(Halim and Mattalatta, 2019)	<p>Pengaruh Penerapan Manajemen</p>	<p>Manajemen Waktu (X)</p>	<p>Hasil analisis dan uji hipotesis menunjukkan bahwa manajemen waktu</p>

		Waktu Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Pangkep	Kinerja (Y)	memiliki efek yang baik dan signifikan pada kinerja karyawan di badan pengelola keuangan daerah kabupaten pangkep.
8.	(Prabowo, 2018)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Lingkungan Kerja (X1) Motivasi Kerja (X2) Stres Kerja (X3) Kinerja (Y)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kinerja karyawan tidak dipengaruhi secara signifikan oleh lingkungan kerja, karena budaya kerja sudah terbentuk dengan baik.</li> <li>2. Motivasi kerja berperan dalam memengaruhi kinerja karyawan; semakin tinggi motivasi, semakin baik pula kinerja karyawan.</li> <li>3. Stres kerja memiliki dampak pada kinerja karyawan; semakin tinggi tingkat stres, semakin meningkat pula kinerja karyawan.</li> <li>4. Motivasi merupakan variabel yang memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan, sehingga penting bagi pemimpin untuk mempertimbangkan motivasi dengan serius..</li> </ol>
9.	(Anggara Putra and Ariebowo, 2023)	Pengaruh Manajemen Waktu Terhadap Kinerja	Manajemen Waktu (X) Kinerja	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen waktu memiliki dampak positif tetapi tidak signifikan

		Karyawan Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah I Soekarno - Hatta Jakarta	(Y)	terhadap kinerja karyawan. Ini mungkin disebabkan oleh fakta bahwa pertanyaan dalam kuesioner tidak mencakup aspek penggunaan teknologi. Menurut analisis peneliti perkembangan teknologi telah membuat pekerja dapat melakukan banyak hal sekaligus.
10.	(Hotiana and Febriansyah, 2018)	Pengaruh Motivasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Bagian Kepegawaian Dan Organisasi, Biro Umum, Kepegawaian Dan Organisasi Kementerian Pariwisata Ri)	Motivasi (X1) Stres Kerja (X2) Kinerja (Y)	Faktor paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah motivasi, yang dapat didefinisikan sebagai peningkatan kinerja pegawai yang dapat diukur dari bagaimana perusahaan memberikan motivasi kepada karyawannya.
11.	(Abugre, Minlah, and Nasere, 2023)	The Impact of Time Management Behaviors on Employee Performance in Humanitarian Service Organization: A Study of Selected NPOs in Ghana.	Manajemen Waktu (X) Kinerja (Y)	Perilaku manajemen waktu dalam jangka pendek memiliki efek positif pada kinerja karyawan di NPO. Hal ini mengindikasikan bahwa sikap terhadap manajemen waktu memiliki keterkaitan yang kuat dengan tingkat kinerja mereka di organisasi tersebut..
12.	(Chien et al., 2020)	The effect of work motivation on employee performance: Empirical evidence from 4-star hotels in Mongolia	Motivasi Kerja (X) Kinerja (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa respons positif terhadap motivasi kerja terhadap kinerja dapat dilihat dari data yang dikumpulkan dari 389 karyawan yang bekerja di hotel berbintang empat di Mongolia. Temuan ini menegaskan bahwa

				motivasi merupakan elemen strategis dalam menggerakkan bisnis.r.
13.	(Vijayan, 2017)	Impact Of Job Stress On Employees' Job Performance In Aavin, Coimbatore	Stres Kerja (X) Kinerja (Y)	Hasil penelitian mengungkapkan bahwa baik karyawan laki-laki maupun perempuan mengalami stres kerja di tempat kerja mereka. Sebuah organisasi harus mencoba untuk mengurangi dan memilah cara untuk membantu karyawan mengatasi stres kerja. Hal ini merupakan tanggung jawab tanggung jawab manajemen untuk menciptakan iklim organisasi yang kondusif iklim organisasi yang kondusif untuk bekerja tanpa stres setiap hari. sehari-hari.
14.	(Anisya, 2021)	The Effect of Motivation on Employee Performance	Motivasi (X) Kinerja (Y)	Bahwa pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan cukup baik.
15.	(Paais and Pattiruhu, 2020)	Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance	Motivasi (X1) Kepemimpinan (X2) Budaya (X3) Kinerja (Y)	Hasil pengujian koefisien determinasi menunjukkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi sebesar 57,4% oleh variabel motivasi, kepemimpinan, dan budaya, sedangkan variabel kinerja karyawan dipengaruhi sebesar 73,5% oleh variabel motivasi, kepemimpinan, budaya, dan kepuasan kerja. Sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini. Motivasi, kepemimpinan, dan budaya organisasi

				karyawan perlu ditingkatkan untuk meningkatkan kepuasan kerja. Dengan sendirinya, jika kepuasan kerja karyawan meningkat, maka kinerja karyawan juga akan meningkat.
--	--	--	--	--

## 2.6 Pengembangan Hipotesis

Hipotesis adalah tanggapan sementara terhadap perumusan masalah penelitian. Oleh karena itu, rumusan masalah penelitian sering kali diungkapkan dalam bentuk pernyataan positif. Sifat sementara dari hipotesis terlihat karena jawabannya masih didasarkan pada teori yang relevan, bukan pada data empiris yang diperoleh dari pengumpulan data. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis juga berfungsi sebagai jawaban teoritis untuk merinci suatu masalah penelitian, bukan sebagai jawaban berdasarkan fakta empiris. (Sugiyono, 2022b:152).

### 2.6.1 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pekerja

Motivasi sebagai proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan. Oleh karena motivasi secara umum berkaitan dengan upaya menuju setiap tujuan, kita akan mempersempit fokus menjadi tujuan organisasi terhadap perilaku terkait pekerjaan (Robbins, 2018).

Motivasi kerja pada mahasiswa bisa karena pemenuhan kebutuhan keuangan yang mendesak, atau sekedar mengisi waktu luang, ingin mendapatkan pengalaman bekerja, ingin bertemu dengan banyak orang (meningkatkan keterampilan komunikasi), ingin meningkatkan keterampilan dan keahlian dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan karier di masa depan (Puspitadewi, 2012).

Pada penelitian (Latief, 2012) menunjukkan bahwa motivasi yang kuat dapat menghasilkan kinerja pekerjaan yang baik dan berkualitas tinggi. Ini menunjukkan

bahwa setiap peningkatan motivasi karyawan saat mereka melakukan tugas mereka akan berdampak positif pada kinerja mereka. Oleh karena itu, perusahaan memerlukan tingkat motivasi kerja yang tinggi untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Pada penelitian (A & Alkadri Kusalendra Siharis, 2023) menyimpulkan bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian (Wenty, 2015) Terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dan kinerja, mengindikasikan bahwa salah satu elemen penentu dari kinerja pegawai tersebut adalah tingkat motivasi kerja yang positif. (Ners et al., 2021) Berdasarkan hasil *review* bahwa motivasi memiliki efek dalam meningkatkan kinerja kader. Saran bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan literasi dalam profesi atau pendidikan keperawatan. Pada penelitian (Apriani & Hartoyo, 2012) menyatakan bahwa semakin baik motivasi kerja karyawan dalam bekerja dalam perusahaan, maka akan semakin meningkat kinerja karyawan. Hasil penelitian (Chien et al., 2020) menunjukkan bahwa persepsi diri karyawan terhadap presentasi kerja sangat dimotivasi oleh imbalan finansial.

Dalam (Wartalampung.id, 2022) Renaldi, mahasiswa Unila mengatakan pentingnya pengalaman dalam bekerja menjadi motivasi bagi Renaldi. Ia merasa bahwa pekerjaan tersebut memberinya kesempatan untuk belajar hal baru, terutama dalam dunia barista. Meskipun kuliahnya saat ini dilakukan secara daring, Renaldi menyatakan kesiapannya untuk menyesuaikan jadwal jika kuliah kembali menjadi tatap muka, dan ia akan berdiskusi dengan pemilik usaha untuk menemukan solusi yang cocok.

Simpulan yang dari penelitian terdahulu diatas yaitu bahwa motivasi kerja yang tinggi berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa organisasi perlu memahami dan memotivasi karyawan agar mereka merasa termotivasi dalam melaksanakan tugas mereka. Motivasi yang kuat dapat menghasilkan kinerja yang baik dan berkualitas dari pekerjaan yang dilakukan. Maka diperoleh hipotesis sebagai berikut:

*H<sub>1</sub> : Ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja Karyawan.*

### **2.6.2 Pengaruh Manajemen Waktu terhadap Kinerja Karyawan**

Manajemen waktu adalah kemampuan untuk mengatur waktu secara efektif dan efisien termasuk perencanaan, penjadwalan, pengendalian waktu, memberikan prioritas pada hal-hal yang penting dan memiliki keinginan untuk tetap terorganisir. Ini ditunjukkan dalam perilaku seperti menjaga tempat kerja rapih dan tidak menunda tugas yang harus diselesaikan, Macan (dalam Inayah, Daud & Nur 2023). Manajemen waktu adalah cara seseorang mengatur waktu untuk memenuhi tanggung jawabnya. Cara karyawan menerapkan manajemen waktu dalam pekerjaan mereka memengaruhi kinerja pekerjaan mereka (Halim and Mattalatta, 2019).

Pada penelitian (Wu & Passerini, 2013) menyatakan baik perilaku manajemen waktu karyawan yang terus terang dan diam-diam merupakan komponen penting tentang bagaimana para professional melaksanakan tugas proyek dalam rutinitas sehari-hari mereka. Membuat *setting goals* dan *priorities* secara rutin memang dapat membantu karyawan mencapai tujuan yang telah ditentukan di awal dan menurunkan stres akademik karyawan terutama dalam mengerjakan tugas kuliah.

Tugas kuliah dan kantor dirasa lebih ter-*manage* dengan baik, karena mereka mampu menetapkan prioritas dalam menyelesaikan beban pekerjaan di kantor (Vinahapsari and Rosita, 2020). manajemen waktu berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebab manajemen waktu yang baik membantu karyawan membuat prioritas, menghindari penundaan, meningkatkan konsentrasi dan fokus pada tugas. Sebaliknya, manajemen waktu yang buruk menyebabkan inefisiensi, penundaan, dan produktivitas yang rendah. Semakin besar tingkat motivasi kerja, maka kinerja pekerja akan semakin tinggi.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Abugre, Minlah, & Nasere, 2023) menunjukkan bahwa manajemen waktu sangat mempengaruhi kinerja karyawan

dengan memberikan jalur bagi karyawan untuk meningkatkan produktivitas melalui keterampilan manajemen waktu. (Nahrawi, 2018) manajemen waktu merupakan upaya dan tindakan seseorang individu dalam mengatur dirinya dengan menggunakan waktu se-efektif dan se-efisien mungkin dengan menentukan tujuan dan prioritas, membuat perencanaan dan penjadwalan, pengontrolan terhadap waktu, serta kesanggupan untuk terorganisasi baik dalam kehidupan profesional maupun pribadi untuk mencapai tujuan yang jelas.

Hasil penelitian (Halim and Mattalatta, 2019) menyatakan manajemen waktu adalah cara mengelola waktu untuk menyelesaikan tugas yang diberikan. Bagaimana seorang karyawan mengatur waktu untuk menyelesaikan tugasnya memengaruhi kinerjanya. Penelitian (Yoevita and Widjajanti, 2022) mahasiswa yang mengikuti kuliah dan bekerja perlu memiliki pengendalian terhadap penggunaan waktu, khususnya dalam membagi waktu antara kuliah dan pekerjaan.

Mahasiswa yang bekerja diharapkan untuk menjalankan tanggung jawabnya dengan efektif dan efisien dalam menghadapi tantangan kuliah dan pekerjaan. (Kholisa, 2012) Menyatakan bahwa ada korelasi positif antara manajemen waktu dan efektivitas kerja. Karyawan yang memiliki tingkat manajemen waktu yang tinggi cenderung lebih produktif, efektif, dan efisien, sehingga mereka dapat menyelesaikan tugas dengan optimal untuk mencapai tujuan.

Pengaruh manajemen waktu yang efektif juga dapat meningkatkan motivasi individu dalam menjalankan tugas pekerjaannya. (Muliati and Budi, 2021) Manajemen waktu yang efisien berfungsi sebagai pendorong utama bagi individu dalam melaksanakan tugas pekerjaan, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi dan semangat kerja. Dengan adanya manajemen waktu yang baik, diharapkan dapat mencapai peningkatan prestasi kinerja.

Dalam (Wartalampung.id, 2022) bahwa Renaldi percaya bahwa bekerja paruh waktu di kedai kopi tidak mengganggu jadwal kuliah daringnya, dan ia telah mengalokasikan waktu dengan bijak. Meskipun awalnya ia belajar menjadi barista, Renaldi cepat memahami pekerjaannya dengan giat dan disiplin

Dapat disimpulkan bahwa manajemen waktu yang baik dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Ini mencakup perencanaan, penjadwalan, pengaturan prioritas dan kemampuan untuk terorganisasi dengan baik dalam menyelesaikan tugas. Berdasarkan hubungan motivasi kerja dengan kinerja kerja serta penelitian pendahulu, diperoleh hipotesis sebagai berikut:

*H<sub>2</sub> : Ada pengaruh positif dan signifikan antara manajemen waktu terhadap kinerja Karyawan.*

### **2.6.3 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut (Handoko, 2012:200) bahwa stres merupakan kondisi yang memengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Tingkat stres yang tinggi dapat mengancam kemampuan seseorang dalam menghadapi situasi lingkungan.

Stres Kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses pola berpikir dan kondisi seseorang, seseorang yang mengalami stres menjadi *nervous* dan merasa khawatir yang berlebihan. Mereka sering menjadi marah-marah, agresif, tidak dapat rileks atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif (Hasibuan, 2011).

Merujuk pada penelitian (Riansyah, 2022) menyatakan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dikarenakan tingginya tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh pihak perusahaan. (A and Alkadri Kusalandra Siharis, 2023) mengatakan bahwa stres kerja adalah keadaan tidak menyenangkan yang dialami pekerja saat melakukan tugas yang diberikan manajemen. Oleh karena itu, keadaan ini dapat mempersulit proses penyelesaian tugas dan jika tidak diatasi, dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan pada lembaga secara keseluruhan. (Septiana and Widjaja 2020) menunjukkan bahwa tingkat tekanan kerja yang dialami oleh karyawan dapat berdampak pada kinerja mereka, peningkatan tekanan kerja tampaknya tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja.

Hasil penelitian (Riansyah 2022) kinerja karyawan terpengaruh secara signifikan oleh stres kerja, karena perusahaan memberikan tingkat tugas dan

tanggung jawab yang tinggi kepada mereka. (Prabowo et al., 2018) penelitian menunjukkan bahwa tingkat stres ditempat kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai dan semakin tinggi tingkat stres, semakin rendah kinerja pegawai.

Penelitian diatas menemukan bahwa tingkat stres kerja yang tinggi dapat mengganggu kinerja karyawan, menyebabkan kinerja yang buruk dan produktivitas yang lebih rendah. Kesimpulannya menunjukkan bahwa manajemen stres kerja dan mencoba mengurangi stres kerja ditempat kerja dapat membantu karyawan lebih baik. Maka diperoleh hipotesis sebagai berikut:

*H<sub>3</sub> : Ada pengaruh negatif dan signifikan antara stres kerja terhadap kinerja Karyawan*

#### **2.6.4 Pengaruh Motivasi Kerja, Manajemen Waktu, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Penelitian (Riansyah, 2022) mengungkapkan melalui analisis uji F, ditemukan bahwa F-hitung sebesar 182,392, yang secara signifikan melebihi nilai F-tabel sebesar 2,717 dengan tingkat signifikansi F sebesar 0,000, yang menunjukkan bahwa motivasi kerja, manajemen waktu, dan stres kerja secara bersama-sama berdampak pada kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun banyak pekerja menyelesaikan tugas dan tanggung jawab mereka, beberapa gagal mencapai target perusahaan. Kualitas kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel seperti motivasi, manajemen waktu dan stres dalam bekerja.

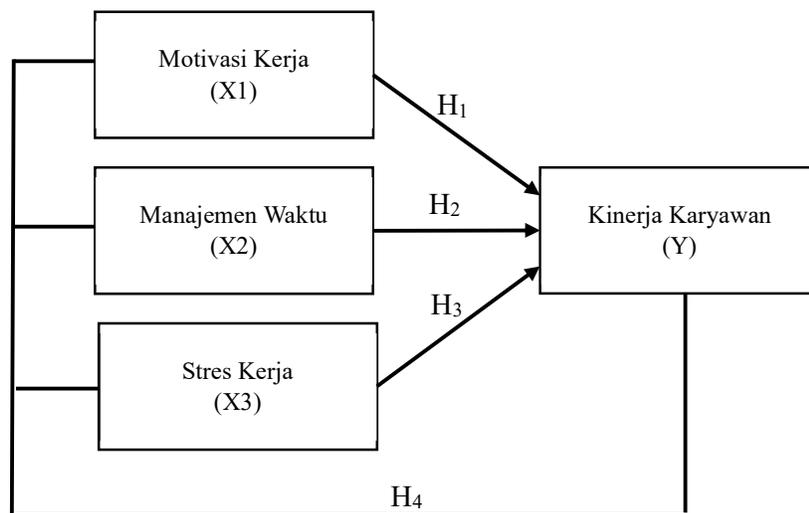
Menurut konsep kinerja yang diuraikan oleh (Mangkunegara, 2016), adalah tingkat kemampuan seorang karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab mereka dan mencapai hasil yang diinginkan. Studi tambahan, seperti yang dilakukan oleh (Ravika, 2017) dan (A & Alkadri Kusalendra Siharis, 2023), menekankan bahwa stres kerja dan motivasi yang baik dapat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian oleh (Bong, 2022) juga menemukan Manajemen waktu memiliki peran krusial dalam meningkatkan kinerja karyawan, terutama bagi mereka yang bekerja paruh waktu dan sedang menempuh status sebagai mahasiswa.

Secara keseluruhan, penelitian (Riansyah, 2022) menunjukkan betapa pentingnya elemen seperti manajemen stres, manajemen waktu, dan motivasi kerja untuk meningkatkan pemahaman dan kinerja karyawan. Menurut temuan penelitian yang dilakukan oleh (Paais & Pattiruhu, 2020), peningkatan kepuasan kerja akan berdampak positif pada kinerja karyawan.

Kesimpulannya penelitian (Riansyah, 2022) Menyatakan bahwa motivasi kerja, manajemen waktu, dan stres kerja secara kolektif memiliki dampak yang signifikan pada kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pemahaman dan peningkatan aspek-aspek ini dapat menjadi kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan di lingkungan kerja. Oleh karena itu, usaha untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan memiliki potensi untuk mendukung perbaikan kinerja yang lebih optimal, sesuai dengan hasil temuan dalam penelitian yang dilakukan oleh (Paais & Pattiruhu, 2020). Berdasarkan penelitian diatas di peroleh hipotesis sebagai berikut :

*H<sub>4</sub> : Ada pengaruh signifikan dari motivasi kerja, manajemen waktu dan stres kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.*

## 2.7 Kerangka Penelitian



Gambar 2. 1 Kerangka Penelitian