

**PENGARUH STRESS KERJA, KOMUNIKASI,
PENGEMBANGAN KARIR, DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DI PT. TOYOTA ASTRA FINANCE**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana**



Diajukan oleh :

RIKI SUPRIYANTO

Npm : 2001110115

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI
PALEMBANG**

2023

UNIVERSITAS TRIDINANTI

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : RIKI SUPRIYANTO

Nomor Pokok/NIRM : 2001110115

Jurusan/ Prog. Studi : Manajemen

Jenjang Pendidikan : Strata I

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Pengaruh Stres kerja, komunikasi. Pengembangan karir.
Dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Toyota
Astra Finance

Pembimbing Skripsi :

Tanggal **4-4-2024**

Pembimbing I : HJ. Agustina Marzuki, SE., M.Si
NIDN.0008086502

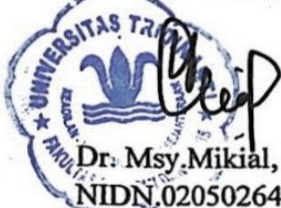
Tanggal **4-4-2024**

Pembimbing II : Muhammad Said, S.E., M.Si
NIDN.0217046401

188/PS/DFEB/24

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak.CA.CSRS
NIDN.0205026401

Ka.Prodi Manajemen

Mariyan Zanariah, S.E., MM
NIDN.02222096301

UNIVERSITAS TRIDINANTI

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : RIKI SUPRIYANTO

Nomor Pokok/NIRM : 2001110115

Jurusan/ Prog. Studi : Manajemen


Jenjang Pendidikan : Strata I

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

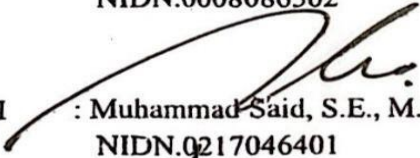
Judul Skripsi : Pengaruh Stres kerja, komunikasi. Pengembangan karir.
Dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Toyota
Astra Finance

Pembimbing Skripsi :

Tanggal *4-4-2024*


Ketua Penguji : HJ. Agustina Marzuki, SE., M.Si
NIDN.0008086502

Tanggal *4-4-2024*


Penguji I : Muhammad Said, S.E., M.Si
NIDN.0217046401


Tanggal *4-4-2024*


Penguji II : Rudi Chairudin, S.E., MP
NIDN.0202026201


Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis




Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak.CA.CSRS
NIDN.0205026401

Ka. Prodi Manajemen


Mariyam Zanariah, S.E., MM
NIDN.02222096301

168/PS/DFEB/24

iii

iii

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Riki Supriyanto

Nomor Pokok/ NPM : 2001110115 Fakultas:

Ekonomi dan Bisnis

Jurusan : Manajemen

Jenjang Pendidikan : Strata I (S1)

Judul Skripsi : Pengaruh Stres kerja, komunikasi. Pengembangan karir.
Dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Toyota
Astra Finance

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya. Demikianlah surat pernyataan bebas plagiat ini dibuat sebagai mana mestinya dan benar adanya.

Palembang, 27 Maret 2024



Riki Supriyanto

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTO :

“Jangan Takut Gagal, Karena Yang Tidak Pernah Gagal Hanyalah Orang-Orang Yang Tidak Pernah Melangkah.”

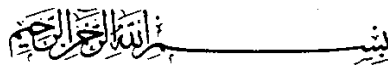
“Jangan Takut Jatuh Karena Yang Tidak Pernah Memanjatla Yang Tidak Pernah Jatuh.”

"Jgn Takut Salah,Karena Dengan Kesalahan Yang Pertama Kita Dapat Menambah Pengetahuan Untuk Mencari Jalan Yang Benar Pada Langkah Yang Kedua."

PERSEMBAHAN :

Skripsi ini dedikasikan kepada kedua orang tua tercinta. Bapak Erta Dan ibu sardia, ketulusannya dari hati atas doa yang tak pernah putus dan semangat yang tak ternilai. Serta untuk adik-adikku Randi pradana, Regi satria putra, Rapi ahmad setiawan, Rasyadid, Raja raka bumi erta. Dan Orang terdekatku Wulan permata sari dan almamater kebanggaanku.

KATA PENGANTAR



Bismillahirrahmannirrahim

Assalamu'alaikum

Puji dan syukur kami panjatkan kepada Allah SWT karena berkat dan rahmat, hidayah dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan penyusunan proposal skripsi dengan judul **“Pengaruh Stress Kerja, Komunikasi, Pengembangan Karir, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Toyota Astra Finance”** Laporan proposal skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti. Penulis menyadari dalam penyusunan proposal Skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan berbagai pihak. Karena itu, penulis mengucapkan terimakasih kepada pihak-pihak yang telah membantu dalam penyusunan Proposal Skripsi ini. Secara khusus penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Edizal AE, M.S. Selaku Rektor Universitas Tridinanti Palembang
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, S.E., M.Si. Ak. CA. CSRS Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang
3. Ibu Mariam Zanariah, S.E., MM Selaku Ketua Prograam Studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang
4. Ibu Agustina Marzuki, SE., M.Si. Selaku Dosen Pembimbing I yang telah banyak membantu meluangkan waktunya untuk membimbing dan memberikan arahan dalam penyusunan Skripsi ini.
5. Ibu Muhammad Said, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing II yang telah banyak membantu meluangkan waktunya untuk membimbing dan memberikan arahan dalam penyusunan Skripsi ini Seluruh Staf Karyawan Di PT. Toyota Astra Finance yang telah bersedia membantu dan memberikan data dalam penyusunan skripsi ini.
6. Jajaran Dosen dan Staf Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang

Orang Tua Tercinta yang senantiasa mendoakan, mendukung dan memberikan bantuan moril dan material

1. Teman-Teman Seperjuangan Manajemen Angkatan 2020
2. Semua Pihak yang telah memberikan bantuannya kepada penulis dalam menyelesaikan Skripsi ini yang tidak dapat penulis ucapkan satu persatu

Semoga Allah SWT, memberikan balasan atas jasa baik yang telah diberikan dan menjadikan yang terbaik bagi kita semua. Penulis menyadari bahwa laporan ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dan penulis berharap agar laporan Studi Kasus ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Aamiin Ya Rabbal'amin.

Palembang, 27 Maret 2023

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMA PERSETUJUAN.....	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR GAMBAR.....	ix
DAFTAR TABEL.....	x

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	9
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.3.1 Tujuan Umum.....	9
1.3.2 Tujuan Khusus.....	9
1.4 Manfaat Penelitian.....	10
1.4.1 Manfaat Teoritis.....	10
1.4.2 Manfaat Praktis.....	10

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teoritis.....	11
2.1.1 Stres kerja.....	11
2.1.1.1 Pengertian Stress Kerja.....	11
2.1.1.2 Aspek Terjadinya Stress Kerja.....	12

2.1.1.3	Faktor Penyebab Stres Kerja.....	13
2.1.1.4	Indikator Stres Kerja.....	13
2.1.2	komunikasi.....	14
2.1.2.1	Pengertian komunikasi.....	14
2.1.2.2	Manfaat Komunikasi.....	15
2.1.2.3	Hambatan Komunikasi.....	15
2.1.2.3	Indikator Komunikasi.....	16
2.1.3	pengembangan karir.....	17
2.1.3.1	Pengertian pengembangan karir.....	17
2.1.3.2	Tujuan Pengembangan Karir.....	18
2.1.3.3	Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Karir.....	20
2.1.3.4	Dimensi Indikator Pengembangan Karir.....	22
2.1.3.5	Indikator Pengembangan Karir.....	24
2.1.4	Motivasi.....	25
2.1.4.1	Pengertian Motivasi.....	25
2.1.4.2	Tujuan Motivasi.....	27
2.1.4.3	Bentuk Motivasi.....	27
2.1.4.4	Jenis-Jenis Motivasi.....	28
2.1.4.5	Indikator Motivasi.....	30
2.1.5	Kinerja.....	30
2.1.5.1	Pengertian Kinerja.....	30
2.1.5.2	Indikator Kinerja Pegawai.....	34
2.1.5.3	Karakteristik Kinerja.....	36
2.1.5.4	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	37
2.2	Penelitian Terdahulu.....	39

2.3	Kerangka Berfikir.....	41
2.4	Hipotesis.....	42

BAB III METODE PENELITIAN

3.1	Lokasi & Waktu.....	43
3.1.1	Tempat Penelitian.....	43
3.1.2	Waktu Penelitian.....	43
3.2	Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	44
3.2.1	Sumber Data.....	44
3.2.2	Teknik Pengumpulan Data.....	44
3.3	Populasi dan Sampel.....	45
3.3.1	Populasi.....	45
3.3.2	Sampel.....	45
3.4	Rancangan Peneleitian.....	46
3.5	Teknik Pengumpulan Data dan Pengambilan Sampel.....	47
3.6	Variabel penelitian.....	47
3.3.1	Variabel Independen (Bebas).....	48
3.3.2	Variabel Dependen (Terikat).....	48
3.7	Definisi Operasional.....	48
3.8	Instrumen penelitian.....	52
3.8.1	uji instrument.....	53
3.8.2	uji asumsi klasik.....	53
3.8.3	uji ketepatan model.....	55
3.9	Teknik Analisa.....	55
3.9.1	Analisis Regresi Linear Berganda.....	56
3.9.2	Koefisien Determinasi (2R).....	56

3.9.3 Pengujian Hipotesis.....	57
3.10 Sistematika Penulisan.....	60
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1 Hasil Penelitian.....	61
4.1.1 Gambaran Umum Pt. Toyota Astra Finance.....	62
4.1.2 visi misi Taf.....	62
4.1.3 Struktur Perusahaan Taf.....	63
4.1.4 Analisis Deskriptif Data.....	65
4.1.5 Karakteristik Responden.....	66
4.1.6 Hasil Uji Validitas.....	68
4.1.7 Hasil Uji Reliabilitas.....	71
4.1.8 Hasil Uji Asumsi Klasik.....	72
4.1.9 hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	75
4.1.10 Hasil Koefisien Determinasi (R^2).....	77
4.1.11 Pengujian Hipotesis.....	78
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan.....	81
5.2 Saran.....	82
DAFTAR PUSTAKA	

DAFTAR GAMBAR

2.1 Kerangka Berfikir.....	41
4.1 Struktur Perusahaan.....	63

DAFTAR TABEL

2.1 Penelitian Terdahulu.....	39
3.1 waktu penelitian.....	43
3.2 Definisi Operasional.....	48
3.3 Skala Likert.....	52
4.1 Distribusi frekuensi berdasarkan usia.....	66
4.2 Distribusi frekuensi berdasarkan gender.....	67
4.3 Distribusi frekuensi berdasarkan pendidikan.....	67
4.4 Hasil Uji Validitas Stress Kerja (X_1).....	68
4.5 Hasil Uji Validitas komunikasi (X_2).....	69
4.6 Hasil Uji Validitas Pengembangan Karir (X_3).....	70
4.7 Hasil Uji Validitas Motivasi (X_4).....	70
4.8 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y).....	71
4.9 Hasil Uji Reliabilitas.....	72
4.10 Hasil Uji Normalitas.....	73
4.11 Hasil Uji Multikolinearitas.....	74
4.12 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	75
4.13 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda.....	76
4.14 Hasil Koefisien Determinasi.....	77
4.15 Hasil Uji Simutan (Uji F).....	78
4.16 Hasil Uji Parsial (Uji T).....	79

Abstrak

Riki Supriyanto Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi, Pengembangan Karir, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Toyota Astra Finance (Dibawah bimbingan ibu HJ. Agustina Marzuki, SE., M.Si dan bapak Muhammad Said, S.E., M.Si)

Tujuan dalam penelitian adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Stres Kerja (X1), Komunikasi (X2), Pengembangan Karir (X3) dan Motivasi (X4) Terhadap Kinerja Karyawan (Y). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Toyota Astra Finance Palembang. Sampel yang digunakan sebagai objek dalam penelitian ini 40 karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik jenuh, yaitu Teknik pengambilan seluruh sampel yang ada. Pengumpulan data kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah Uji statistik melalui uji t test, Ftest, koefisien determinasi (R²), dan uji regresi linier berganda. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS Statistic 25.

Berdasarkan hasil uji t test menunjukkan bahwa variabel Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, variabel Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, variabel Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil uji F test menunjukan bahwa Stres Kerja (X1), Komunikasi (X2), Pengembangan Karir (X3) dan Motivasi (X4) secara bersama sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Kata Kunci : Stres Kerja, Komunikasi, Pengembangan Karir, Motivasi, Kinerja Karyawan

Abstract

Riki Supriyanto Effect of Work Stress, Communication. Career development. And Motivation for Employee Performance at PT. Toyota Astra Finance (Under the guidance of Mrs. HJ. Agustina Marzuki, SE., M.Si and Mr. Muhammad Said, S.E., M.Si)

The aim of the research is to determine and analyze the influence of Monkey Stress (X1), Communication (X2), Career Development (X3) and Motivation (X4) on Employee Performance (Y). The population used in this research was all employees of PT Toyota Astra Finance Palembang. The sample used as objects in this research was 40 employees. The sampling technique in this research is the saturation technique, namely the technique of taking all existing samples. Questionnaire data collection. The analysis technique used is statistical testing via the t test, Ftest, coefficient of determination (R²), and multiple linear regression tests. Data processing in this research uses SPSS Statistics 25 tools.

Based on the results of the t test, it shows that the Job Stress variable has a positive and significant effect on Employee Performance, the Communication variable has a positive and significant effect on Employee Performance, the Career Development variable has a positive and significant effect on Employee Performance. The Motivation variable has a positive and significant effect on Employee Performance. The results of the F test show that Job Stress (X1), Communication (X2), Career Development (X3) and Motivation (X4) together have a positive and significant effect on Employee Performance (Y).

Keywords: Job Stress, Communication, Career Development, Motivation, Employee Performance

Daftar Riwayat Hidup



Nama : Riki Supriyanto
Nomor Pokok/ NPM : 2001110115
Tempat, tanggal lahir : Ulak Segara, 01 November 2002
Jenis Kelamin : Lki-laki
Agama : Islam
Alamat : Dusun II Desa ulak segara kab. Ogan ilir

RIWAYAT PENDIDIKAN

1. SDN 13 Rambang Kuang Lulus tahun 2013
2. SMPN, 01 Rambang Kuang Lulus Tahun 2016
3. SMK Telenika Palembang, Lulus Tahun 2019
4. Mahasiswa Universitas Tridinanti Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Palembang tahun 2024

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia adalah gerakan pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial dan sangat dominan pada setiap organisasi. Oleh sebab itu, manajemen sumber daya manusia adalah keseluruhan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap kegiatan pengadaan seleksi, pelatihan, penempatan, pemberian kompensasi, pengembangan, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia untuk tercapainya berbagai tujuan individu, masyarakat, pelanggan pemerintah dan organisasi yang bersangkutan dengan hasil kinerja yang baik dari karyawannya maka tujuan perusahaan akan bisa dicapai sesuai dengan apa yang telah dirumuskan. Setiap organisasi menginginkan kinerja yang dihasilkan karyawan memperoleh hasil yang baik. (Lijan Poltak Sinambela, 2016).

Kinerja itu sendiri merupakan kunci kesuksesan sebuah perusahaan secara keseluruhan sehingga pemilik bisnis membutuhkan karyawan yang mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif. Para manajer perlu memahami manfaat utama dari kinerja karyawan sehingga mereka dapat mengembangkan metode yang konsisten dan obyektif untuk mengevaluasi kinerja karyawan. (Srimiatun dan Triana Prihatinta, 2017)

Kinerja yang baik dalam suatu organisasi tergantung juga dari kualitas sumber daya manusia. Dengan kualitas SDM yang baik, kinerja suatu organisasi akan berjalan baik pula, sebaliknya kualitas SDM yang tidak atau kurang memadai menyebabkan organisasi tidak berjalan baik atau sehat. Tumbuh dan berkembangnya organisasi tergantung pada sumber daya manusia. Oleh karena itu sumber daya manusia merupakan aset yang harus ditingkatkan. (Srimiatun dan Triana Prihatinta, 2017).

Pada umumnya kinerja karyawan di dalam suatu organisasi tidak selalu mengalami peningkatan, terkadang kinerja karyawan mengalami penurunan. Hal ini disebabkan dengan adanya beberapa faktor yang dapat menyebabkan kinerja karyawan menurun, antara lain, stres kerja, komunikasi, pengembangan karir, dan motivasi. (Veithsal Rivai Zainal dkk, 2018).

Stres kerja yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan karyawan untuk menghadapi lingkungan kerjanya. Stres biasanya dipandang sebagai suatu kejadian atau sumber masalah yang mengundang ketegangan dan perasaan negatif pada seseorang. Sebenarnya stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka. (Sondan P. Siagaan, 2018).

Stres merupakan salah satu masalah yang pasti akan dihadapi oleh setiap orang dalam kehidupan. Stres yang harus diatasi, baik oleh karyawan sendiri tanpa bantuan orang lain, maupun dengan bantuan pihak lain seperti para spesialis yang disediakan oleh organisasi di mana karyawan bekerja.

Dengan melihat dampak stres baik dampak positif maupun negatif terhadap kinerja karyawan, stres kerja sudah seharusnya mendapat perhatian dalam siklus hidup perusahaan. Minimnya beban kerja memungkinkan pekerja memperoleh lingkungan yang nyaman sehingga mengurangi tingkat stres. Dengan tingkat stres tersebut dapat menimbulkan perasaan kebosanan dalam bekerja, menurunnya motivasi, absensi dan ketidakpedulian yang berujung pada rendahnya kinerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah komunikasi. Biasanya terjadi penurunan kinerja karyawan hal itu disebabkan oleh karena komunikasi yang kurang efektif antara para karyawan yang ada di dalam lingkungan internal organisasi perusahaan. Komunikasi sendiri adalah komunikasi dalam suatu organisasi dan merupakan faktor yang sangat vital dalam penyampaian suatu pesan.

Komunikasi meliputi suatu kejelasan sumber-sumber komunikasi, suatu informasi yang diberikan sesuai dengan kebutuhan, dan komunikasi dari atasan kepada bawahan, serta dari bawahan kepada atasan dan juga karyawan (Rahmad Restu Udayanto, 2019)

Komunikasi internal yang baik menciptakan suatu iklim yang menyenangkan, dan berdampak pada turnover rate, kenyamanan dengan berakibat kinerja tinggi. Komunikasi internal yang rendah disebabkan adanya hubungan atasan dan bawahan tidak harmonis, sering cekcok atau bersitegang akibat adanya suatu kesalah pahaman.

Pengembangan karir adalah suatu perpindahan jabatan kearah yang lebih tinggi dengan cara meningkatkan prestasi kerja, pendidikan, dan pelatihan. Dalam Mangkunegara, pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di organisasi, agar organisasi dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimal.

Pengembangan karir merupakan salah satu pendekatan formal dilakukan oleh suatu organisasi yang bertujuan untuk menjamin orang-orang yang berada dalam organisasi memiliki kemampuan, pengalaman serta kualifikasi yang cocok ketika dibutuhkan. Pengembangan karir adalah sebuah usaha atau cara yang bersifat formal guna menambah serta meningkatkan kemampuan seseorang yang bertujuan agar dapat memberikan dampak yang positif terhadap perluasan serta pengembangan wawasan, dengan cara membuka dan memberikan kesempatan berkarir atau mendapatkan jabatan yang dianggap dapat memuaskan karyawan dalam bekerja. (Joko, Munir, & Fattah, 2019).

Motivasi dan stres akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan, motivasi dan stres kerja yang baik akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan, sebaliknya jika motivasi dan stres kerja tidak baik maka akan mempengaruhi kinerja karyawan, demikian pula tujuan perusahaan, sulit untuk dicapai.

Motivasi adalah sebuah proses psikologis dimana proses tersebut mencerminkan interaksi antara kebutuhan, persepsi, keputusan, dan sikap yang ada dalam individu. Motivasi merupakan dorongan atau perangsang yang

terdapat pada dalam individu manusia untuk bertindak dan mencapai tujuan yang mereka inginkan. Motivasi juga diartikan respon seorang karyawan terhadap pernyataan tentang semua usaha yang berasal dari individu karyawan guna karyawan tersebut mendapat dorongan bekerja serta tujuan yang telah diharapkan oleh karyawan dapat tercapai(Budiarto & Prasetyo, 2019).

Motivasi adalah kekuatan yang muncul dari dalam ataupun dari luar diri seseorang dan membangkitkan semangat serta ketekunan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan menyatakan bahwa motivasi kerja dapat ditunjukkan dengan perilaku pekerja. Perilaku pekerja yang menunjukkan semangat kerja dapat membuat karyawan bekerja secara maksimal. Karyawan yang bermotivasi tinggi akan merasa lebih bahagia dan lebih bersedia untuk bekerja Untuk mencapai tujuan dari perusahaan diperlukan kinerja karyawan yang baik. Jika suatu perusahaan mampu meningkatkan kinerja karyawannya, maka perusahaan tersebut akan mendapat banyak keuntungan. Apabila karyawan mempunyai kinerja yang baik, maka suatu pekerjaan akan terselesaikan dengan cepat. (Antonio dan Sutanto 2013).

Untuk meningkatkan mutu kinerja karyawan perlu adanya dorongan, hal ini bertujuan untuk merealisasikan semua tujuan perusahaan yang telah direncanakan sebelumnya. Karyawan yang telah ditempatkan pada posisi sesuai dengan keahlian harus mempunyai rasa tanggung jawab yang tinggi agar mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan benar, sehingga tercapai tujuan tersebut. Pihak perusahaan harus bisa menjaga kinerja para karyawannya agar tetap baik, sehingga dapat selalu memberikan kontribusi

yang baik untuk perusahaan. Jika perusahaan mengalami penurunan kinerja maka harus segera mencari sumber dari permasalahan tersebut, dan segera mengambil tindakan untuk memperbaiki kinerja yang sedang memburuk tersebut. Ada berbagai cara untuk meningkatkan kinerja karyawan. Salah satunya dengan cara pemberian kompensasi kepada karyawan.

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kerja karyawan tersebut. Ada beberapa jenis kompensasi antara lain dapat berupa pemberian uang, pemberian fasilitas dan material, dan bisa juga dalam bentuk pemberian kesempatan berkarir. Perusahaan perlu melakukan perhitungan terlebih dahulu sebelum memberikan kompensasi kepada karyawannya yaitu dengan cara membuat sistem penilaian kerja yang bertujuan untuk mengidentifikasi, mengobservasi, mendata, mengukur dan melihat kelemahan atau kelebihan dari seorang karyawan. Penilaian yang adil berisi: kriteria penilaian setiap karyawan. (Setiobudi, 2017).

Dengan demikian pemberian kompensasi kepada karyawan penting karena dianggap dapat mempertahankan sumber daya manusia yang berpotensi dalam perusahaan. Kompensasi juga dianggap sebagai bentuk penghargaan prestasi kerja karyawan, menjamin keadilan, memenuhi peraturan, pengendalian biaya maksudnya dengan memberikan kompensasi yang baik bisa mengurangi seringnya perusahaan melakukan rekrutmen sebagai akibat seringnya karyawan yang keluar dari perusahaan. Hal ini berarti menghemat biaya untuk rekrutmen dan seleksi calon karyawan baru di perusahaan dan meningkatkan motivasi kerja karyawan, sehingga dapat

membantu karyawan mengalokasikan usaha serta waktu kerja karyawan(Sutrisno, 2009).

Diperolehnya kompensasi berkaitan erat dengan peningkatan kinerja karyawan yang telah dilakukan selama bekerja diperusahaan. Kompensasi dianggap dapat memberikan motivasi, semangat kerja, serta loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Bagi perusahaan karyawan merupakan aset yang sangat penting, pasalnya kinerja karyawan mempengaruhi kepuasan konsumen terhadap perusahaan. Pemberian kompensasi yang adil dan layak dapat menciptakan keseimbangan dari hasil kinerja karyawan dengan imbalan yang mereka terima. Besar kecilnya kompensasi yang akan diterima oleh karyawan dipengaruhi oleh faktor penawaran dan permintaan, kemampuan membayar, pemerintah, serikat kerja, biaya hidup dan produktivitas karyawan itu sendiri(Sutrisno, 2009).

Perusahaan sangat mengharapkan kontribusi oleh para karyawannya melalui prestasi kerja mereka. Motivasi kerja dapat dipilih sebagai cara merangsang dan mendorong karyawan melakukan pekerjaan dengan baik. Motivasi merupakan salah satu kekuatan yang dapat mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak melakukan yang berasal dari diri manusia ataupun dari luar serta bersifat positif atau bahkan negatif bergantung pada manager yang mengarahkan(Wiryang et al., 2019)

Pt. Toyota Astra Finance, yang terletak di Jl.Letda A Rozak Duku Kec. Ilir Timur II Palembang Kota Palembang, merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang jasa Pt. Toyota Astra Finance melayani dengan

berbagai layanan untuk memberikan solusi pembiayaan bagi customer, mulai dari kredit mobil hingga angsuran multiguna dengan fasilitas pembayaran yang fleksibel sesuai kebutuhan. Dengan selalu mengedepankan profesionalisme dan pelayanan terbaik, TAF selalu menghadirkan kenyamanan, kemudahan, dan kecepatan dalam setiap produk dan layanannya. Sehingga mengharuskan setiap karyawan harus memiliki kemampuan dan keahlian yang sesuai dengan standar kerja yang diberikan perusahaan.

Perkembangan dunia bisnis yang sangat pesat saat ini memberikan tantangan yang beragam bagi perusahaan. Agar perusahaan mampu bertahan dalam bisnisnya, maka setiap perusahaan dituntut untuk selalu aktif dalam menjalankan usahanya, Persaingan yang sangat ketat menuntut suatu perusahaan untuk meningkatkan kinerjanya serta mampu melakukan efisiensi internal. Dari sisi internal perusahaan berupaya melakukan efisiensi kerja seperti mengoptimalkan kinerja karyawan.

Berdasarkan informasi yang didapatkan Pt. Toyota Astra Finance memiliki waktu kerja 9 jam dalam 1 hari yang mulai dari jam 08.00-17.00 WIB. Waktu kerja perusahaan ini harus sesuai standar waktu kerja pada Undang-Undang No.13 Tahun 2003 pasal 17 ayat 1 tentang ketenagakerjaan yaitu untuk mewajibkan setiap perusahaan harus adanya ketentuan jam kerja karyawan sebanyak 40 jam/minggu dengan 5 hari kerja. (Undang-Undang No.13 tahun 2003 pasal 17 ayat 1 tentang ketenagakerjaan). Dengan itu perusahaan harus memberikan jam kerja sesuai agar tidak terjadinya beban kerja yang tinggi dan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk meneliti masalah tentang ***“Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi, Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Toyota Astra Finance”***

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan di atas, maka peneliti dapat merumuskan masalah yang akan dibahas yaitu:

1. Apakah stress kerja, komunikasi, pengembangan karir dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan di Pt. Toyota Astra Finance?
2. Apakah stress kerja, secara simultan terhadap kinerja karyawan di Pt. Toyota Astra Finance?
3. Apakah komunikasi secara simultan terhadap kinerja karyawan di Pt. Toyota Astra Finance?
4. Apakah pengembangan karir secara simultan terhadap kinerja karyawan di Pt. Toyota Astra Finance?
5. Apakah motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan di Pt. Toyota Astra Finance?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan pada penelitian ini adalah untuk menganalisis dan membuktikan :

1. Pengaruh stress kerja, komunikasi, pengembangan karir, dan motivasi terhadap kinerja karyawan di Pt. Toyota Astra Finance.

2. Pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan di Pt.Toyota Astra Finance.
3. Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan di Pt.Toyota Astra Finance.
4. Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di Pt.Toyota Astra Finance.
5. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di Pt.Toyota Astra Finance.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis
 - a. Dapat meningkatkan kinerja karyawan di Pt. Toyota Astra Finance dengan adanya penelitian ini
 - b. Dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya, khususnya bagi mahasiswa yang melakukan penelitian di bidang manajemen sumber daya manusia

2. Manfaat praktis

Manfaat praktis dalam penelitian ini sebagai masukan pada pihak manajemen dalam mengevaluasi kinerja pegawai untuk masa kini dan masa yang akan datang

3. Manfaat penulis

Manfaat bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat digunakan sebagai perbandingan bagi peneliti selanjutnya mengenai pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSAKA

Antonio, N. E dan Sutanto, E. M. (2013). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Organizational Citizenship Behavior di CV Supratex. Jurnal Manajemen Bisnis

Balbed, A., & Sintaasih, K. D. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan melalui Pemediasi Motivasi Kerja Karyawan. E-Jurnal Manajemen

Diatmika, Paripurna. (2013).Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerjaa Karyawan.E-Journal Universitas Udayana

Distyawaty. (2019). Pengaruh kompetensi dan pengembangan karir terhadap kinerja aparatur pengawas inspektorat daerah provinsi sulawesi tengah. Jurnal Katalogis

Hasibuan. (2014). Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas. Jakarta: Bumi Aksara.

Joko, T., R. Munir, dan N. Fattah. 2019. Pengaruh Pengembangan Karir, Pengawasan dan Komitmen Pegawai Terhadap Kinerja di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Bantaeng. Journal of Management.

Khasanah, U., Muttaqien, F., & Barlian, N. A. (2019). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KUD Tani Makmur di Kecamatan Senduro Kabupaten. Progress Conference

Lestari, Rini, & Malawat, M. S. (2020). Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Serbangan Estate Pt . Bakrie Sumatra Plantation Tbk , Kabupaten Asahan. Jurnal INKOM,

Lijan Poltak Sinambela. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT. Bumi Aksara

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu.(2004). Manajemen Sumber

daya Manusia Perusahaan. Bandung: Rosda Karya.

Neneng Sofiyanti, & Putra, R. A. K. (2016). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Penyuluh Keluarga Berencana (pkb) pada Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan (bkbpp) Kabupaten Karawang. *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*, <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>

Prabowo, B. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *JURNAL Semarak*,. <https://doi.org/10.32493/smk.v2i2.2927>

Sedarmayanti. 2014. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Jakarta: Mandar Maju.

Sodikin, D., Permana, D., & Adia, S. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia (D. Mandasari, ed.). Jakarta: Salemba Empat.

Srimiatun dan Triana Prihatinta. 2017. Pengaruh Komunikasi Dan Konflik Terhadap Kinerja Karyawan Tenaga Kependidikan Politeknik Negeri Madiun. *Epicheirisi*, Volume 1, Nomor 1, Tahun 2017.

Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi. Bandung: Alfabeta

Veithzal Rivai Zainal dkk. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktek. Edisi Ketiga. Jakarta; PT Rajagrafindo Perkasa.

Wahyudi, I Wayan. (2013). Pengaruh Pelaksanaan Kepemimpinan, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Karang Bali Asli Tur Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud*.