



## Analisis Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di Badan Pencarian Dan Pertolongan Kelas A Kota Medan

Supriati Munthe\*, Tri Rahma Sintia, Haogowolo'o Gea, Hifza Haridani, Putri Maimunah, Ingin Setia Zai, Delfriana Ayu Astuty

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Medan, Indonesia

### Kata Kunci

**Kata kunci:** Kepuasan Kerja, Kondisi Kerja, Persepsi Karyawan

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi kondisi kerja dan persepsi karyawan terhadap berbagai aspek di tempat kerja melalui survei yang melibatkan 37 responden. Hasil survei menunjukkan bahwa mayoritas responden mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas dan merasa bahwa target kerja yang ditetapkan tidak selalu realistis. Selain itu, banyak karyawan menganggap waktu istirahat yang diberikan tidak memadai dan mengeluhkan iklim kerja yang tidak nyaman. Sebagian besar responden juga merasa tidak mendapatkan arahan yang jelas dari pimpinan ketika terjadi kesalahan, serta merasa job deskripsi yang diberikan tidak sesuai dengan posisi mereka. Ketidakpuasan ini dapat berpotensi memengaruhi produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini merekomendasikan perlunya evaluasi dan perbaikan dalam sistem manajemen, komunikasi, dan dukungan terhadap karyawan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan produktif.

### Keywords

**Keywords:** Job Satisfaction, Working Conditions, Employee Perception

### Abstract

This study aims to analyze the impact of Literacy Rates (AMH) and School Enrollment Rates (APS) on poverty levels in North Sumatra Province from 2017 to 2023. Employing a quantitative causality approach, this research utilizes secondary data published by the Central Statistics Agency (BPS) of North Sumatra. Multiple linear regression analysis was applied to test the influence of independent variables on the dependent variable. The results show that (1) Literacy Rates do not significantly affect poverty levels, (2) School Enrollment Rates also do not significantly affect poverty levels, and (3) jointly, Literacy Rates and School Enrollment Rates account for 79.60% of the variance in poverty levels, with the remainder influenced by other factors not included in this study. The study recommends enhancing community-based education programs and increasing educational access to reduce poverty more effectively.

\*Corresponding Author: **Supriati Munthe**, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Medan, Indonesia  
Email: [supriatimunthe@gmail.com](mailto:supriatimunthe@gmail.com)

**DOI:** <https://doi.org/10.29303/jseh.v10i4.720>

History Artikel:

Received: 29 Oktober 2024 | Accepted: 23 Desember 2024

## PENDAHULUAN

Stres kerja menjadi isu penting yang kerap dihadapi oleh para karyawan di berbagai instansi, terutama pada pekerjaan yang memiliki risiko tinggi dan menuntut kesiagaan penuh. Badan Pencarian dan Pertolongan Kota Medan, sebagai instansi yang bergerak di bidang penyelamatan

dalam situasi darurat, menempatkan karyawan pada situasi yang penuh tekanan, baik secara fisik maupun mental. Tugas-tugas yang menantang, lingkungan kerja yang sering kali tidak bersahabat, serta tanggung jawab yang besar dalam menyelamatkan nyawa membuat stres kerja tidak dapat dihindari. Stres kerja yang tinggi dapat menyebabkan penurunan kualitas kinerja

karyawan. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa stres kerja yang berkepanjangan dapat berujung pada berkurangnya produktivitas, meningkatnya kesalahan dalam pelaksanaan tugas, hingga menyebabkan kelelahan fisik dan mental (Handoko, 2020).

Dalam konteks Badan Pencarian dan Pertolongan, karyawan yang mengalami stres cenderung menunjukkan penurunan prestasi kerja, yang pada akhirnya dapat memengaruhi keseluruhan operasional tim penyelamat. Menurut Robbins dan Judge (2020), stres kerja tidak selalu berdampak negatif, tetapi jika tidak dikelola dengan baik, dapat menyebabkan burnout, menurunnya motivasi, dan konflik antar personal dalam tim. Sebaliknya, manajemen stres yang efektif dapat membantu karyawan tetap fokus dan mampu menghadapi tantangan di lingkungan kerja yang dinamis dan berisiko. Penelitian lebih lanjut diperlukan untuk melihat sejauh mana stres kerja mempengaruhi prestasi kerja karyawan di Badan Pencarian dan Pertolongan Kota Medan, terutama dengan berbagai tantangan operasional yang dihadapi di lapangan. Karyawan di sektor ini harus memiliki keterampilan coping yang baik untuk mengelola stres, namun tekanan kerja yang intens sering kali mengabaikan aspek kesejahteraan psikologis. Hal ini memerlukan perhatian lebih dari manajemen dalam menyediakan dukungan yang diperlukan, seperti konseling, pelatihan manajemen stres, dan penyesuaian beban kerja yang lebih seimbang (Mangkunegara, 2020).

Tanpa penanganan yang tepat, stres kerja yang dialami karyawan akan terus berdampak negatif pada prestasi kerja, yang pada gilirannya dapat mengurangi efektivitas Badan Pencarian dan Pertolongan Kota Medan dalam menjalankan tugas penyelamatan. Studi ini penting untuk memberikan wawasan tentang kondisi kerja di Badan Pencarian dan Pertolongan Kota Medan, sekaligus merumuskan strategi yang diperlukan dalam rangka meningkatkan prestasi kerja karyawan melalui pengelolaan stres yang lebih baik.

## **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian pada laporan ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Di Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas A Medan yang berjumlah 109 orang, dengan bidangnya masing-masing seperti : 54 orang petugas dan pencarian pertolongan, 3 orang penata kelola pencarian dan pertolongan, 25 orang ABK, 8 orang PPNPN kapal, 4 orang operator kom, 1 teknisi radio, 2 instruktur dan 2 orang perawat. Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti.

Dalam penelitian ini, peneliti

menggunakan metode accidental sampling, accidental sampling atau sampling insidental adalah teknik pengambilan sampel berdasarkan kebetulan. Dalam teknik ini, peneliti dapat menggunakan siapa saja yang kebetulan bertemu dengannya sebagai sampel, jika dianggap cocok sebagai sumber data. Jadi Responden penelitian yang kami temui sebanyak 37 orang karyawan yang kami temui secara accidental sampling, yaitu mereka yang secara aktif terlibat dalam tugas-tugas penyelamatan dan memiliki pengalaman kerja minimal satu tahun di instansi tersebut. Instrumen Penelitian Instrumen utama dalam penelitian ini adalah kuesioner yang terdiri dari dua bagian utama, yaitu :

Kuesioner Stres Kerja Kuesioner ini dirancang untuk mengukur tingkat stres kerja yang dialami oleh responden. Item-item pertanyaan didasarkan pada faktor-faktor yang dapat memicu stres, seperti beban kerja, tekanan waktu, tanggung jawab, dukungan sosial di tempat kerja, serta kondisi fisik dan mental yang dialami selama bertugas. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert 5 poin, dengan pilihan jawaban mulai dari "sangat tidak setuju" hingga "sangat setuju."

Kuesioner Prestasi Kerja Kuesioner prestasi kerja dirancang untuk mengukur persepsi responden mengenai kinerja mereka dalam melaksanakan tugas di tempat kerja. Pertanyaan dalam kuesioner ini mencakup dimensi produktivitas, ketepatan waktu, kualitas hasil kerja, inisiatif, dan kemampuan bekerja sama dalam tim. Skala Likert 5 poin juga digunakan untuk mengukur seberapa besar responden merasa telah mencapai standar prestasi kerja yang ditetapkan. Prosedur Pengumpulan data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner secara langsung kepada 37 karyawan di Badan Pencarian dan Pertolongan Kota Medan. Sebelum pengisian kuesioner, peneliti memberikan penjelasan singkat tentang tujuan penelitian dan memastikan bahwa partisipasi dalam penelitian ini bersifat sukarela. Kuesioner kemudian dikumpulkan kembali setelah responden selesai mengisinya. Analisis data yang diperoleh dari kuesioner dianalisis menggunakan statistik deskriptif untuk mengetahui distribusi jawaban responden terhadap stres kerja dan prestasi kerja. Selanjutnya, uji korelasi Pearson digunakan untuk menguji hubungan antara tingkat stres kerja dengan prestasi kerja karyawan. Analisis ini bertujuan untuk menentukan apakah terdapat hubungan signifikan antara kedua variabel tersebut.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

**Tabel 1. Saya sering menemui kesulitan pada saat kerja**

Variable	F	P
Kurang Setuju	19	51,4 %
Sangat Setuju	4	10,8 %
Setuju	10	27,0 %
Tidak Setuju	4	10,8 %
<b>Jumlah</b>	<b>37</b>	<b>100 %</b>

Berdasarkan tabel di atas. Secara keseluruhan, mayoritas responden merasa tidak terlalu sering menemui kesulitan saat bekerja. Namun, ada proporsi yang signifikan (27,0%) yang merasakan kesulitan. Data ini dapat digunakan untuk lebih memahami kondisi kerja dan mengidentifikasi area yang mungkin memerlukan perbaikan atau dukungan tambahan.

**Tabel 2. Saya diberikan target yang cukup tinggi**

Variable	F	P
Kurang Setuju	13	35,1 %
Sangat Setuju	5	13,5 %
Setuju	11	29,7 %
Tidak Setuju	8	21,6 %
<b>Jumlah</b>	<b>37</b>	<b>100 %</b>

Berdasarkan tabel di atas. Data menunjukkan bahwa 43,2% responden (setuju dan sangat setuju) merasa bahwa target yang diberikan cukup tinggi, sementara 56,8% (kurang setuju dan tidak setuju) merasa bahwa target tersebut tidak terlalu tinggi. Ini memberikan gambaran bahwa ada perbedaan pandangan di antara karyawan mengenai tingkat kesulitan target yang ditetapkan. Temuan ini bisa menjadi dasar untuk melakukan evaluasi lebih lanjut terkait penetapan target dan memastikan bahwa target tersebut dapat dicapai dengan mempertimbangkan kapasitas dan dukungan yang diberikan kepada karyawan.

**Tabel 3. Saya merasa pekerjaan saya terlalu padat**

Variable	F	P
Kurang Setuju	14	35,90 %
Sangat Setuju	2	5,4%
Setuju	17	45,9%
Tidak Setuju	4	10,8%
<b>Jumlah</b>	<b>37</b>	<b>100 %</b>

Berdasarkan tabel di atas. Data menunjukkan bahwa hampir 46% responden merasa bahwa pekerjaan mereka terlalu padat, sementara hanya 10,8% yang tidak setuju dengan pernyataan tersebut. Dengan lebih dari 80% responden (gabungan setuju dan sangat setuju) merasakan tingkat kepadatan pekerjaan yang tinggi atau cukup tinggi, ini bisa menjadi indikasi adanya kebutuhan untuk meninjau kembali beban kerja dan distribusi tugas untuk mengurangi tekanan pada karyawan.

**Tabel 4. Saya merasa waktu istirahat yang diberikan perusahaan terbatas**

Variable	F	P
Kurang Setuju	15	40,5%
Sangat Setuju	1	2,7%
Setuju	12	32,4%
Tidak Setuju	9	24,3%
<b>Jumlah</b>	<b>37</b>	<b>100 %</b>

Berdasarkan tabel di atas. mayoritas responden (40,5% + 32,4% = 72,9%) merasa bahwa waktu istirahat yang diberikan perusahaan terbatas atau cukup terbatas. Namun, 40,5% responden juga kurang setuju, yang menunjukkan bahwa mereka mungkin merasa cukup dengan waktu istirahat yang ada. Hal ini dapat menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen untuk mengevaluasi kebijakan waktu istirahat agar lebih sesuai dengan kebutuhan karyawan dan meningkatkan kesejahteraan kerja.

**Tabel 5. Saya merasa pimpinan kurang memberikan arah perbaikan ketika karyawan melakukan kesalahan kerja**

Variable	F	P
Kurang Setuju	14	37,8%
Sangat Setuju	4	10,8%
Setuju	9	24,3%
Tidak Setuju	10	27,0%
<b>Jumlah</b>	<b>37</b>	<b>100 %</b>

Berdasarkan tabel di atas. Terlihat bahwa terdapat pandangan yang bervariasi mengenai dukungan pimpinan dalam memberikan arahan perbaikan saat karyawan melakukan kesalahan. Sekitar 34,5% (gabungan setuju dan sangat setuju) merasa bahwa pimpinan kurang memberikan arahan, sedangkan 64,8% (gabungan kurang setuju dan tidak setuju) merasa bahwa pimpinan sudah memberikan arahan yang cukup. Ini dapat menjadi bahan evaluasi bagi manajemen untuk meningkatkan komunikasi dan dukungan dalam proses pembelajaran bagi karyawan saat

menghadapi kesalahan.

**Tabel 6. Iklim kerja ditempat saya bekerja membuat saya merasa tidak nyaman**

Variable	F	P
Kurang Setuju	14	37,8%
Sangat Setuju	3	8,1%
Setuju	8	21,6%
Tidak Setuju	12	32,4%
<b>Jumlah</b>	<b>37</b>	<b>100 %</b>

Berdasarkan tabel di atas. Terlihat bahwa Berdasarkan data, mayoritas responden (37,8% kurang setuju dan 32,4% tidak setuju) merasa bahwa iklim kerja tidak membuat mereka merasa tidak nyaman, sehingga totalnya mencapai 70,2%. Hanya 29,7% (setuju dan sangat setuju) yang merasa tidak nyaman di tempat kerja. Temuan ini dapat dijadikan dasar untuk memperbaiki dan mempertahankan iklim kerja yang positif, serta untuk mengeksplorasi lebih lanjut mengenai aspek-aspek tertentu dari lingkungan kerja yang mungkin perlu ditingkatkan agar semua karyawan merasa lebih nyaman.

**Tabel 7. Ketika saya melakukan kesalahan kerja, investigasi yang dilakukan perusahaan membuat saya tidak nyaman**

Variable	F	P
Kurang Setuju	14	37,8%
Sangat Setuju	1	2,7%
Setuju	6	16,2%
Tidak Setuju	16	43,2%
<b>Jumlah</b>	<b>37</b>	<b>100 %</b>

Dari data ini, terlihat bahwa mayoritas responden (80,9% dengan gabungan tidak setuju dan kurang setuju) merasa bahwa investigasi yang dilakukan perusahaan tidak membuat mereka merasa tidak nyaman. Hanya 18,9% (gabungan setuju dan sangat setuju) yang merasakan ketidaknyamanan terkait investigasi. Temuan ini dapat memberikan informasi positif tentang bagaimana perusahaan menangani kesalahan kerja dan bagaimana karyawan merasakan proses tersebut, serta menunjukkan bahwa banyak karyawan merasa bahwa investigasi tersebut dilakukan dengan cara yang mendukung.

**Tabel 8. Saya merasa fasilitas yang disediakan perusahaan belum memadai**

Variable	F	P
Kurang Setuju	12	32,4%
Sangat Setuju	3	8,1%
Setuju	12	32,4%
Tidak Setuju	10	27,0%
<b>Jumlah</b>	<b>37</b>	<b>100 %</b>

Data menunjukkan bahwa ada pembagian pandangan yang cukup seimbang mengenai fasilitas yang disediakan oleh perusahaan. Sekitar 40,5% responden (setuju dan sangat setuju) merasa bahwa fasilitas yang ada belum memadai, sedangkan 59,5% (kurang setuju dan tidak setuju) merasa bahwa fasilitas tersebut cukup atau memadai. Temuan ini dapat memberikan masukan bagi manajemen untuk meninjau kembali fasilitas yang ada dan memastikan bahwa kebutuhan karyawan terpenuhi, sehingga dapat meningkatkan kenyamanan dan produktivitas kerja

**Tabel 9. Saya merasa fasilitas yang disediakan perusahaan belum memadai**

Variable	F	P
Kurang Setuju	15	40,5%
Sangat Setuju	2	5,4%
Setuju	1	2,7%
Tidak Setuju	9	27,0%
<b>Jumlah</b>	<b>37</b>	<b>100 %</b>

Berdasarkan data, mayoritas responden (40,5% kurang setuju dan 27,0% tidak setuju) merasa bahwa keleluasaan dalam bekerja tidak terlalu terbatas, sehingga totalnya mencapai 67,5%. Hanya 8,1% (gabungan setuju dan sangat setuju) yang merasa bahwa keleluasaan tersebut sangat terbatas. Temuan ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa memiliki kebebasan dalam menjalankan tugas mereka, tetapi tetap ada beberapa yang mungkin merasa perlu adanya peningkatan dalam keleluasaan kerja. Ini bisa menjadi titik diskusi untuk manajemen dalam mengevaluasi lingkungan kerja dan kebijakan yang ada.

**Tabel 10. Saya sulit menyelesaikan masalah kerja**

Variable	F	P
Kurang Setuju	13	35,1%
Sangat Setuju	1	2,7%
Setuju	8	21,6%
Tidak Setuju	15	40,5%
<b>Jumlah</b>	<b>37</b>	<b>100 %</b>

Dalam data ini, mayoritas responden (35,1% kurang setuju dan 40,5% tidak setuju) merasa bahwa mereka tidak kesulitan dalam menyelesaikan masalah kerja, sehingga totalnya mencapai 75,6%. Hanya 24,3% (setuju dan sangat setuju) yang merasakan kesulitan dalam menyelesaikan masalah kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa mampu menyelesaikan masalah kerja yang mereka hadapi, tetapi masih ada sebagian yang merasa membutuhkan bantuan atau sumber daya tambahan untuk menyelesaikan masalah tersebut. Manajemen mungkin dapat mempertimbangkan untuk menyediakan pelatihan atau alat bantu untuk meningkatkan kemampuan penyelesaian masalah karyawan.

**Tabel 11. Sering kali pekerjaan yang saya lakukan tidak sesuai dengan hati nurani**

Variable	F	P
Kurang Setuju	13	35,1%
Sangat Setuju	4	10,8%
Setuju	8	21,6%
Tidak Setuju	12	32,4%
<b>Jumlah</b>	<b>37</b>	<b>100 %</b>

Berdasarkan data ini, 67,5% responden (gabungan kurang setuju dan tidak setuju) merasa bahwa pekerjaan yang mereka lakukan umumnya sesuai dengan hati nurani, sementara 32,4% responden (gabungan setuju dan sangat setuju) merasakan ketidaknyamanan karena pekerjaan yang tidak sesuai dengan prinsip mereka. Temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun sebagian besar karyawan merasa pekerjaan mereka sesuai dengan hati nurani, ada sekelompok karyawan yang mungkin menghadapi konflik moral dalam pekerjaan mereka. Manajemen dapat mempertimbangkan untuk membuka dialog mengenai nilai-nilai perusahaan dan moralitas dalam pekerjaan untuk mengurangi ketidaknyamanan ini.

**Tabel 12. Saya sulit mengendalikan diri ketika terjadi selisih paham dengan atasan**

Variable	F	P
Kurang Setuju	14	37,8%
Sangat Setuju	2	5,4%
Setuju	7	18,9%
Tidak Setuju	14	37,8%
<b>Jumlah</b>	<b>37</b>	<b>100 %</b>

Berdasarkan data survei mengenai kesulitan mengendalikan diri saat berselisih

dengan atasan, mayoritas responden, yaitu 75,6%, merasa tidak mengalami kesulitan, dengan 37,8% menyatakan "Kurang Setuju" dan 37,8% "Tidak Setuju." Hanya 24,3% responden yang merasa setuju atau sangat setuju bahwa mereka kesulitan dalam situasi tersebut, dengan 18,9% menyatakan "Setuju" dan 5,4% "Sangat Setuju." Kesimpulannya, sebagian besar responden mampu mengelola emosi dan konflik dengan atasan. Untuk mendukung mereka yang merasa kesulitan, pelatihan manajemen konflik bisa bermanfaat.

**Tabel 13. Ketika saya mengalami perbedaan pendapat dengan pimpinan, membuat saya tidak nyaman**

Variable	F	P
Kurang Setuju	12	32,4%
Sangat Setuju	4	10,8%
Setuju	1	2,7%
Tidak Setuju	10	27,0%
<b>Jumlah</b>	<b>37</b>	<b>100 %</b>

Mayoritas responden (32,4% kurang setuju dan 27,0% tidak setuju) merasa bahwa perbedaan pendapat dengan pimpinan tidak membuat mereka merasa tidak nyaman, sehingga totalnya mencapai 59,4%. Sebaliknya, hanya 13,5% responden (setuju dan sangat setuju) yang merasakan ketidaknyamanan yang nyata dalam situasi tersebut. Temuan ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa cukup nyaman atau netral ketika menghadapi perbedaan pendapat dengan pimpinan, namun ada sebagian kecil yang mungkin membutuhkan dukungan atau pelatihan dalam hal komunikasi dan penyelesaian konflik.

**Tabel 14. Saya merasa job deskripsi yang diberikan tidak sesuai dengan posisi saya**

Variable	F	P
Kurang Setuju	17	45,9%
Sangat Setuju	4	10,8%
Setuju	3	8,1%
Tidak Setuju	13	35,1%
<b>Jumlah</b>	<b>37</b>	<b>100 %</b>

Dari data ini, mayoritas responden (45,9% kurang setuju dan 35,1% tidak setuju) merasa bahwa job deskripsi yang diberikan sesuai dengan posisi mereka, sehingga totalnya mencapai 81%. Hanya

18,9% responden (setuju dan sangat setuju) yang merasa bahwa deskripsi pekerjaan mereka tidak sesuai dengan posisi mereka. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa deskripsi pekerjaan mereka sejalan dengan posisi yang mereka pegang, namun masih ada sebagian kecil yang merasakan ketidaksesuaian. Manajemen dapat meninjau kembali peran dan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan untuk memastikan bahwa setiap posisi memiliki deskripsi pekerjaan yang jelas dan sesuai.

**Tabel 15. Penilaian Prestasi Kerja sudah mengukur kuantitas pekerjaan sebagaimana yang sudah ditetapkan dalam sasaran pegawai kerja**

Variable	F	P
Kurang Setuju	4	10,8%
Sangat Setuju	8	21,6%
Setuju	1	2,7%
Tidak Setuju	24	64,9%
<b>Jumlah</b>	<b>37</b>	<b>100 %</b>

Mayoritas responden (64,9%) tidak setuju bahwa penilaian prestasi kerja sudah mengukur kuantitas pekerjaan yang ditetapkan dalam sasaran pegawai, yang berarti sebagian besar merasa bahwa penilaian prestasi kerja saat ini tidak memadai atau tidak sesuai. Sebaliknya, hanya 24,3% responden (gabungan sangat setuju dan setuju) yang merasa bahwa penilaian prestasi sudah sesuai. Temuan ini menunjukkan adanya ketidakpuasan yang cukup signifikan terhadap sistem penilaian prestasi kerja, yang mungkin memerlukan evaluasi ulang atau penyempurnaan agar lebih sesuai dengan target kuantitas pekerjaan yang diharapkan.

**Tabel 16. Penilaian prestasi kerja sudah memperhatikan integrasi pegawai**

Variable	F	P
Kurang Setuju	3	8,1%
Sangat Setuju	3	8,1%
Setuju	29	78,4%
Tidak Setuju	1	2,7%
<b>Jumlah</b>	<b>37</b>	<b>100 %</b>

Dari data ini, terlihat bahwa sebagian besar responden (78,4% setuju) merasa bahwa penilaian prestasi kerja telah memperhatikan integrasi pegawai, dan hanya sedikit yang merasa sebaliknya. Ini menunjukkan bahwa sistem penilaian prestasi kerja di perusahaan sudah diterima dengan baik oleh karyawan dan dianggap relevan dalam mempertimbangkan aspek integrasi. Namun,

manajemen tetap perlu memperhatikan dan memastikan bahwa penilaian ini secara konsisten memperhatikan semua aspek penting untuk menjaga kepuasan dan motivasi karyawan.

**Tabel 17. Penilaian prestasi kerja sudah memperhatikan orientasi pelayanan pegawai dalam pekerjaan**

Variabl e	F	P
Kurang Setuju	6	16,2%
Sangat Setuju	2	5,4%
Setuju	29	78,4%
<b>Jumlah</b>	<b>37</b>	<b>100 %</b>

Mayoritas responden (78,4%) setuju bahwa penilaian prestasi kerja sudah memperhatikan orientasi pelayanan pegawai dalam pekerjaan. Sementara itu, 16,2% responden kurang setuju, dan hanya 5,4% yang sangat setuju. Ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa penilaian tersebut telah mencakup aspek pelayanan.

**Tabel 18. Penilaian prestasi kerja sudah mengukur komitmen pegawai**

Variabe	F	P
Kurang Setuju	5	13,5%
Sangat Setuju	2	5,4%
Setuju	30	81,1%
<b>Jumlah</b>	<b>37</b>	<b>100 %</b>

Sebagian besar responden (81,1%) setuju bahwa penilaian prestasi kerja sudah mengukur komitmen pegawai. Sementara itu, 13,5% responden kurang setuju, dan hanya 5,4% yang sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas merasa penilaian prestasi kerja mencerminkan komitmen pegawai dengan baik.

**Tabel 19. Penilaian prestasi kerja sudah mengukur disiplin kerja sebagaimana sudah ditetapkan dalam sasaran kerja karyawan**

Variabl e	F	P
Kurang Setuju	5	13,5%
Sangat Setuju	3	8,1%
Setuju	29	78,4%
<b>Jumlah</b>	<b>37</b>	<b>100 %</b>

Mayoritas responden (78,4%) setuju bahwa penilaian prestasi kerja sudah mengukur disiplin kerja sesuai dengan sasaran kerja

karyawan. Sebanyak 13,5% responden kurang setuju, sementara 8,1% sangat setuju. Ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa penilaian tersebut mencerminkan disiplin kerja dengan baik.

**Tabel 20. Penilaian prestasi kerja sudah mengukur kerjasama pegawai sebagaimana sudah ditetapkan dalam sasaran kerja karyawan**

Variable	F	P
Kurang Setuju	5	13,5%
Sangat Setuju	3	8,1%
Setuju	28	75,7%
Tidak Setuju	1	2,7%
<b>Jumlah</b>	<b>37</b>	<b>100 %</b>

Mayoritas responden (75,7% setuju) percaya bahwa penilaian prestasi kerja telah mengukur kerja sama pegawai sesuai dengan sasaran yang ditetapkan, sementara hanya 16,2% (gabungan kurang setuju dan tidak setuju) yang merasa tidak puas dengan pengukuran ini. Temuan ini menunjukkan bahwa sistem penilaian prestasi kerja dalam organisasi sudah dianggap efektif dalam menilai kerja sama, tetapi manajemen harus tetap berkomitmen untuk memastikan bahwa semua aspek penting dalam penilaian dipertimbangkan dan disampaikan dengan jelas kepada karyawan.

Berdasarkan hasil survei yang dilakukan terhadap 37 responden, berbagai aspek terkait kondisi kerja dan pengalaman karyawan di perusahaan telah dianalisis. Pertama, mayoritas responden (51,4%) mengungkapkan bahwa mereka tidak sering menemui kesulitan saat bekerja, meskipun 27,0% merasakan adanya kesulitan. Hal ini menunjukkan bahwa ada potensi untuk memperbaiki kondisi kerja guna mendukung karyawan yang merasa kesulitan. Selanjutnya, dalam hal target kerja, 43,2% responden merasa bahwa target yang diberikan cukup tinggi, sementara 56,8% tidak merasa demikian. Temuan ini menunjukkan adanya perbedaan pandangan mengenai tingkat kesulitan target yang ditetapkan, yang memerlukan evaluasi untuk memastikan target yang realistis dan dapat dicapai. Mengenai beban kerja, hampir 46% responden merasa pekerjaan mereka terlalu padat, mengindikasikan perlunya peninjauan kembali beban kerja dan distribusi tugas.

Di sisi lain, mayoritas responden (72,9%) merasa waktu istirahat yang diberikan perusahaan cukup terbatas, memberikan sinyal bagi manajemen untuk mengevaluasi kebijakan istirahat demi kesejahteraan karyawan. Terkait dukungan pimpinan, sekitar 34,5% responden merasa kurang

mendapatkan arahan ketika melakukan kesalahan, menunjukkan perlunya perbaikan dalam komunikasi dan dukungan bagi karyawan dalam proses pembelajaran. Selanjutnya, dalam aspek iklim kerja, mayoritas responden (70,2%) merasa nyaman, sementara 80,9% merasa investigasi perusahaan terkait kesalahan kerja tidak membuat mereka tidak nyaman. Ini menunjukkan bahwa perusahaan telah menciptakan lingkungan yang mendukung dalam menangani kesalahan.

Namun, 40,5% responden merasa fasilitas yang disediakan belum memadai, mengindikasikan bahwa manajemen perlu mempertimbangkan perbaikan fasilitas untuk meningkatkan kenyamanan dan produktivitas kerja. Dalam hal keleluasaan bekerja, 67,5% responden merasa tidak terbatas dalam menjalankan tugas, namun ada beberapa yang merasa perlu adanya peningkatan dalam aspek ini. Sebagian besar responden (75,6%) juga merasa mampu menyelesaikan masalah kerja, meskipun ada yang masih memerlukan bantuan atau sumber daya tambahan. Hal ini menunjukkan adanya potensi untuk pelatihan guna meningkatkan keterampilan penyelesaian masalah.

Mengenai aspek moral dalam pekerjaan, 67,5% responden merasa pekerjaan mereka sesuai dengan hati nurani, namun ada segelintir yang mengalami konflik moral. Manajemen disarankan untuk membuka dialog terkait nilai-nilai perusahaan. Ketika menghadapi selisih paham dengan atasan, terdapat perbedaan yang signifikan antara responden yang merasa mampu mengendalikan diri dan yang merasa kesulitan, menunjukkan perlunya pelatihan komunikasi dan pengelolaan konflik. Dalam hal penilaian prestasi kerja, mayoritas responden merasa penilaian sudah mengukur komitmen, disiplin, dan kerja sama pegawai dengan baik.

Namun, 64,9% responden merasa penilaian prestasi kerja tidak memadai dalam mengukur kuantitas pekerjaan, menunjukkan ketidakpuasan yang signifikan. Hal ini memerlukan evaluasi dan penyempurnaan sistem penilaian agar lebih relevan dengan target yang ditetapkan. Sebaliknya, mayoritas responden (78,4%) setuju bahwa penilaian sudah memperhatikan integrasi pegawai dan orientasi pelayanan. Secara keseluruhan, hasil survei ini memberikan gambaran yang jelas tentang kondisi kerja di perusahaan, dengan beberapa area yang membutuhkan perhatian lebih dari manajemen, seperti peninjauan target, penyesuaian waktu istirahat, perbaikan fasilitas, dan evaluasi sistem penilaian prestasi kerja.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden merasa tidak terlalu sering menghadapi kesulitan dalam pekerjaan mereka, meskipun ada proporsi signifikan yang merasakan beban kerja yang cukup berat dan tantangan dalam pencapaian target. Sebagian besar responden mengindikasikan bahwa mereka merasa nyaman dengan iklim kerja, namun masih terdapat kebutuhan untuk perbaikan dalam hal dukungan dari pimpinan dan penyediaan fasilitas yang memadai. Penilaian terhadap sistem penilaian prestasi kerja menunjukkan adanya ketidakpuasan di kalangan karyawan, terutama dalam pengukuran kuantitas pekerjaan. Secara keseluruhan, meskipun terdapat indikasi positif mengenai beberapa aspek, penelitian ini menunjukkan perlunya evaluasi lebih lanjut terkait kebijakan manajemen yang dapat berkontribusi pada peningkatan kesejahteraan karyawan dan efektivitas kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aboramadan, Mohammed. "The effect of green HRM on employee green behaviors in higher education: the mediating mechanism of green work engagement." *International Journal of Organizational Analysis* 30, no. 1 (2022): 7-23.
- Basalamah, Muhammad Syafii A., and Ajmal As'ad. "The role of work motivation and work environment in improving job satisfaction." *Golden Ratio of Human Resource Management* 1, no. 2 (2021): 94-103.
- Buchanan, D. A., and Huczynski, A. A. *Organizational Behaviour*. Pearson UK, 2019.
- Choi, S. B., and Lee, J. "The Effect of Job Stress on Job Satisfaction and Turnover Intention." *Journal of Human Resource Management* 4, no. 2 (2016): 29-38.
- Kammeyer-Mueller, J. D., Rubenstein, A. L., and Barnes, T. S. "The Role of Attitudes in Work Behavior." *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior* 11, no. 1 (2024): 221-250.
- Mangkunegara, A. P. "Transformational Rector Leadership in Building Achievement Motivation and Lecturer Performance." *Test Engineering and Management*, 2020.
- Nemteanu, Marcela-Sefora, and Dan-Cristian Dabija. "The influence of internal marketing and job satisfaction on task performance and counterproductive work behavior in an emerging market during the COVID-19 pandemic." *International Journal of Environmental Research and Public Health* 18, no. 7 (2021): 3670.
- Permata, R. K., and Soeling, P. D. "Overcoming Counterproductive Work Behavior with Organizational Justice and a Job Satisfaction Approach." *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)* 5, no. 2 (2022): 8294-8306.
- Ramadhan, N. D. A. *Opini Konsumen Terhadap Promosi Soekadish Coffee Tanjung*. Doctoral dissertation, Universitas Islam Kalimantan MAB, 2022.
- Sakban, S., Nurmal, I., and Ridwan, R. B. "Manajemen Sumber Daya Manusia." *Journal of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)* 2, no. 1 (2019): 93-104.
- Tanjung, A. R., and Wakhyuni, E. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan di CV. Yudi Putra Medan." *Indo-Fintech Intellectuals: Journal of Economics and Business* 4, no. 5 (2024): 1819-183