



**PENGARUH TEKANAN PEKERJAAN, KOMPLEKSITAS
TUGAS, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DENGAN KEMAMPUAN *RESILIENSI* SEBAGAI
PEMODERASI (STUDI KASUS KARYAWAN MANUFAKTUR
DI TANGERANG RAYA)**

TESIS

Oleh:
MAXI YEHUDA
20222102039

**PROGRAM STUDI : MAGISTER MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

**PASCASARJANA
UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA
TANGERANG**

DESEMBER 2024



**PENGARUH TEKANAN PEKERJAAN, KOMPLEKSITAS
TUGAS, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DENGAN KEMAMPUAN *RESILIENSI* SEBAGAI
PEMODERASI (STUDI KASUS KARYAWAN MANUFAKTUR
DI TANGERANG RAYA)**

TESIS

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar
Magister Manajemen Pada Program Pascasarjana
Universitas Buddhi Dharma**

**Oleh:
MAXI YEHUDA
20222102039**

**PASCASARJANA
UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA
TANGERANG
DESEMBER 2024**

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN USULAN TESIS

Nama Mahasiswa : Maxi Yehuda
NIM : 20222102039
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Program Studi : Magister Manajemen
Fakultas : Bisnis
Judul Tesis : Pengaruh Tekanan Pekerjaan, Kompleksitas Tugas,
Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Dengan Kemampuan *Resiliensi* Sebagai
Pemoderasi (Studi Kasus Karyawan Manufaktur Di
Tangerang Raya)

Usulan tesis ini telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dalam pembuatan tesis

Tangerang, 31 Juli 2024

Menyetujui,

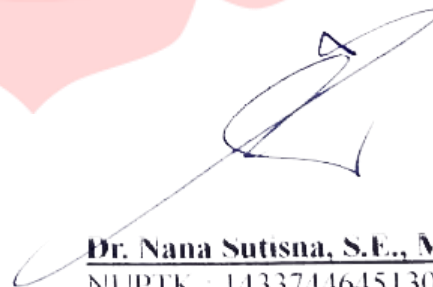
Pembimbing,



Dr. Toni Yoyo, S.TP, M.M., M.I.
NUPTK : 2748751652131142

Mengetahui,

Ketua Program Studi,



Dr. Nana Sutisna, S.E., M.M.
NUPTK : 1433744645130352

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

Judul Tesis : Pengaruh Tekanan Pekerjaan, Kompleksitas Tugas,
Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Dengan Kemampuan *Resiliensi* Sebagai Pemoderasi
(Studi Kasus Karyawan Manufaktur Di Tangerang
Raya)

Disusun Oleh,

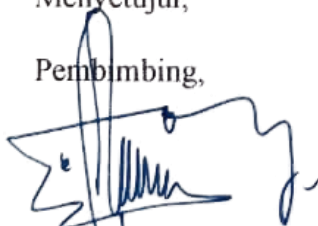
Nama Mahasiswa : Maxi Yehuda
NIM : 20222102039
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Program Studi : Magister Manajemen
Fakultas : Bisnis

Tesis ini kami setujui untuk dipertahankan di depan Tim Penguji pascasarjana
Universitas Buddhi Dharma sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar
Magister Manajemen (M.M.).

Tangerang, 30 Desember 2024

Menyetujui,

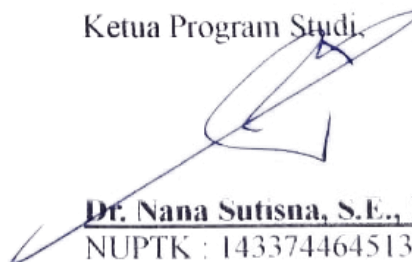
Pembimbing,



Dr. Toni Yoyo, S.TP, M.M., M.T.
NUPTK : 2748751652131142

Mengetahui,

Ketua Program Studi,



Dr. Nana Sutisna, S.E., M.M.
NUPTK : 1433744645130352

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA
TANGERANG
REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG TESIS

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Dr. Toni Yoyo, S.TP, M.M., M.T.

Kedudukan : Pembimbing

Menyatakan bahwa,

Nama Mahasiswa : Maxi Yehuda

NIM : 20222102039

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Program Studi : Magister Manajemen

Fakultas : Bisnis

Judul Tesis : Pengaruh Tekanan Pekerjaan, Kompleksitas Tugas,
Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Dengan Kemampuan *Resiliensi* Sebagai
Pemoderasi (Studi Kasus Karyawan Manufaktur Di
Tangerang Raya)

Telah layak untuk mengikuti sidang tesis

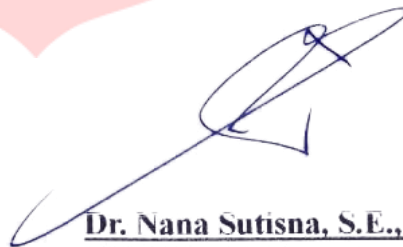
Tangerang, 30 Desember 2024

Menyetujui,
Pembimbing,

Mengetahui,
Ketua Program Studi,



Dr. Toni Yoyo, S.TP, M.M., M.T.
NUPTK : 2748751652131142



Dr. Nana Sutisna, S.E., M.M.
NUPTK : 1433744645130352

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA
TANGERANG
LEMBAR PENGESAHAN SIDANG TESIS

Nama Mahasiswa : Maxi Yehuda
NIM : 20222102039
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Program Studi : Magister Manajemen
Fakultas : Bisnis
Judul Tesis : Pengaruh Tekanan Pekerjaan, Kompleksitas Tugas,
Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Dengan Kemampuan *Resiliensi* Sebagai Pemoderasi
(Studi Kasus Karyawan Manufaktur Di Tangerang
Raya)

Telah dipertahankan dan dinyatakan **LULUS** di depan Tim Penguji Tesis Program Pascasarjana Universitas Buddhi Dharma pada Yudisium Predikat “**DENGAN PUJIAN**” pada hari Sabtu tanggal 11 Januari 2025.

Nama Penguji

Ketua Penguji : **Dr. Toni Yoyo, S.TP, M.M., M.T.**
NUPTK : 2748751652131142

Penguji I : **Dr. Suhendra, S.E., M.M.**
NUPTK : 7033750651130163

Penguji II : **Dr. David Kiki Baringin MT Samosir, S.E.,
M.M., CMA.**
NUPTK : 5533747648130152
Dekan Fakultas Bisnis,

Tanda Tangan



Rr. Dian Anggraeni, S.E., M.Si
NUPTK : 9759751652230070

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini menyatakan

1. Karya tulis saya, Tesis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik magister, baik di Universitas Buddhi Dharma ataupun di Universitas lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan, dan original. Penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dosen pembimbing.
3. Dalam karya tulis tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis dengan jelas dan dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka
4. Karya tulis, tesis ini tidak terdapat (Kebohongan) pemalsuan, seperti: buku, artikel, jurnal, data sekunder, data responden, data kuesioner, pengolahan data, dan pemalsuan tanda tangan dosen atau ketua program studi atau pembantu ketua bidang akademik atau ketua di Universitas Buddhi Dharma yang dibuktikan dengan keasliannya.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah saya peroleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas.

Tangerang, 11 Januari 2025

Penulis



Maxi Yehuda

NIM : 20222102039

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Dibuat oleh,

Nama : Maxi Yehuda
NIM : 20222102039
Jenjang Studi : Strata Dua (S2)
Program Studi : Magister Manajemen
Konsentarsi : Manajemen Sumber Daya Manusia

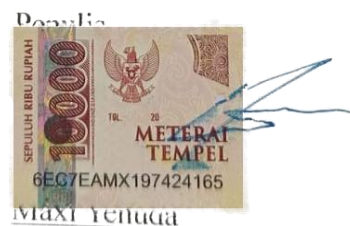
Dengan ini menyetujui untuk memberikan izin kepada pihak Universitas Buddhi Dharma, hak bebas royalti non-Eksklusi (*Non-Exclusive Rpyalty-Free Right*) atas karya ilmiah kami yang berjudul “Pengaruh Tekanan Pekerjaan, Kompleksitas Tugas, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kemampuan *Resiliensi* Sebagai Pemoderasi (Studi Kasus Karyawan Manufaktur Di Tangerang Raya)”.

Dengan hak bebas royalti non-eksklusif ini pihak Universitas Buddhi Dharma berhak menyimpan, mengalih media atau formatka, mengelola dalam pengkalan data (database), mendistribusikan dan menampilkan atau mempublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta izin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta karya ilmiah tersebut.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan Universitas Buddhi Dharma , segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran hak cipta dalam karya ilmiah saya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Tangerang, 11 Januari 2025



Maxi Yehuda
20222102039

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis kepada Tuhan Yesus Kristus yang telah memberi perlindungan dan karunia yang diberikan-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan tesis dengan judul **“Pengaruh Tekanan Pekerjaan, Kompleksitas Tugas, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kemampuan *Resiliensi* Sebagai Pemoderasi (Studi Kasus Karyawan Manufaktur Di Tangerang Raya)”**. Untuk itu penulis mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan penulisan ini dengan baik. Penulis mengucapkan terima kasih banyak kepada :

1. Dr. Limajatini, S.E., M.M., BKP, selaku Rektor Universitas Buddhi Dharma.
2. Rr Dian Anggraeni, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma.
3. Dr. Nana Sutisna, S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma.
4. Dr. Toni Yoyo, S.TP., M.M., M.T. selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak membantu penulis dalam memberikan ide, saran, arahan, untuk penulisannya.
5. Diana Silaswara, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing teknis yang telah membantu penulis dalam memberikan ide, saran, arahan, untuk penulisannya.

7. Bapak atau Ibu Dosen Magister Manajemen, Universitas Buddhi Dharma, dan para karyawan.
8. Untuk Mama, Papa, Cici, Kokoh, Keponakan-keponakan penulis, dan teman-teman yang selalu memberikan dorongan dan motivasi kepada saya agar dapat menyelesaikan perkuliahan yang sedang saya tempuh.

Penulis menyadari bahwa terdapat banyak kekurangan dalam penulisan ini, untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun, guna perbaikan dimasa yang akan datang.

Akhir kata, semoga tesis ini dapat bermanfaat bagi semua mahasiswa Universitas Buddhi Dharma maupun orang-orang yang membaca tulisan ini.

Tangerang, 25 Juli 2024



Maxi Yehuda

Pengaruh Tekanan Pekerjaan, Kompleksitas Tugas, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kemampuan *Resiliensi* Sebagai Pemoderasi (Studi Kasus Karyawan Manufaktur Di Tangerang Raya)

ABSTRAKSI

Indonesia naik ke peringkat 34 dunia dalam hal daya saing kinerja, dibandingkan dengan peringkat 44 tahun sebelumnya, yang menunjukkan potensi besar namun memerlukan perhatian lebih pada faktor-faktor yang memengaruhi kinerja untuk mempertahankan dan meningkatkan daya saing di tingkat global. Perusahaan di Indonesia juga perlu mampu berinteraksi secara efektif dengan karyawan dalam pekerjaan mereka. Penelitian ini bertujuan menginvestigasi pengaruh tekanan pekerjaan, kompleksitas tugas, dan motivasi kerja terhadap kinerja, serta dampak kemampuan resiliensi sebagai pemoderator, dengan menggunakan metode *Structural Equation Modelling* dan perangkat lunak *Smart PLS*, serta ukuran sampel berdasarkan metode *Hair* yang melibatkan 215 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tekanan pekerjaan berdampak langsung pada kinerja, kompleksitas tugas memiliki dampak langsung, dan kemampuan resiliensi memoderasi pengaruh tekanan pekerjaan memiliki dampak, sedangkan kemampuan resiliensi memoderasi kompleksitas tugas terhadap kinerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan tidak memiliki dampak. Implikasinya, perusahaan perlu mengimbangi tekanan pekerjaan, mengurangi kompleksitas pekerjaan dan memperkuat motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci : Tekanan Pekerjaan, Kompleksitas Tugas, Motivasi Kerja, Kemampuan Resiliensi, Kinerja Karyawan

The Influence of Job Pressure, Task Complexity, and Work Motivation on Employee Performance with Resilience Ability as a Moderator (Case Study of Manufacturing Employees in Tangerang Raya)

ABSTRACT

Indonesia climbed to 34th place in the world in terms of performance competitiveness, compared to 44th place the previous year, indicating great potential but requiring more attention to the factors affecting performance to maintain and enhance competitiveness at the global level. Companies in Indonesia also need to be able to interact effectively with employees in their work. This study aims to investigate the influence of work pressure, task complexity, and work motivation on performance, as well as the impact of resilience ability as a moderator, using the Structural Equation Modelling method and Smart PLS software, with a sample size based on the Hair method involving 215 respondents. The research results show that work pressure has a direct impact on performance, task complexity has a direct impact, and resilience ability moderates the impact of work pressure. However, resilience ability moderating task complexity on performance and work motivation on employee performance does not have an impact. The implication is that the company needs to balance work pressure, reduce task complexity, and strengthen work motivation to improve employee performance.

Keywords: Work Pressure, Task Complexity, Work Motivation, Resilience Ability, Employee Performance

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Tabel Hasil Penelitian Sebelumnya	29
Tabel 3.1 Tabel Operasionalisasi Variabel	41
Tabel 4.1 Tabel Usia Responden	47
Tabel 4.2 Tabel Pendidikan Terakhir Responden	48
Tabel 4.3 Tabel Lama Bekerja Responden	49
Tabel 4.4 Tabel Nilai Reliabilitas dan AVE	52
Tabel 4.5 Tabel Outer Loading	53
Tabel 4.6 Tabel Hasil Koefisien Determinasi	54
Tabel 4.7 Tabel hasil Uji Hipotesis	57

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	33
Gambar 4.1 Hasil Algorithm Outer Model	51



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL

LEMBAR PERSETUJUAN USULAN TESIS

LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING TESIS

REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG TESIS

LEMBAR PENGESAHAN SIDANG TESIS

SURAT PERNYATAAN

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

KATA PENGANTAR

ABSTRAKSIx

DAFTAR TABELxii

DAFTAR GAMBARxiii

DAFTAR ISIxiv

DAFTAR LAMPIRANxix

BAB I PENDAHULUAN.....1

1.1 Latar Belakang Penelitian1

1.2. Identifikasi Masalah2

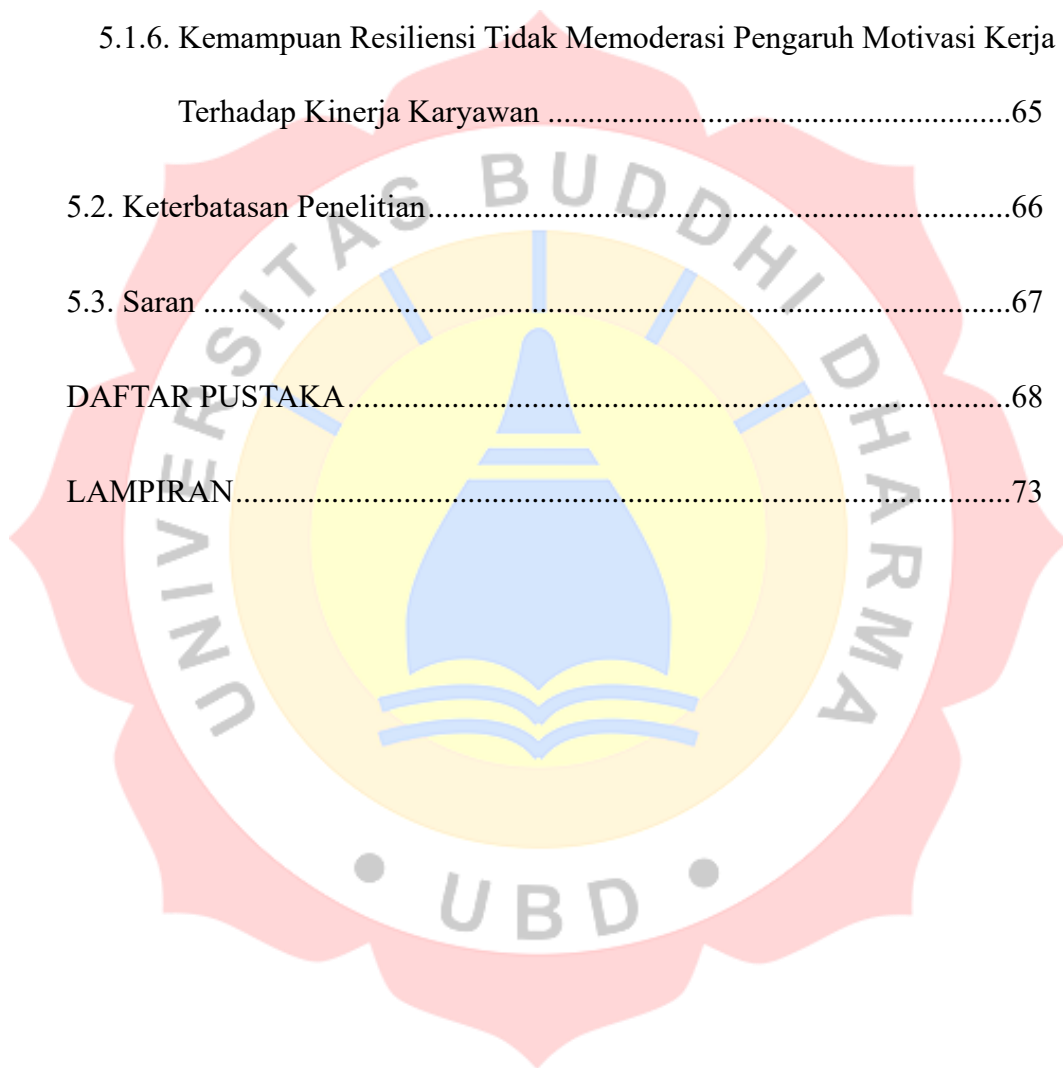
1.3. Pembatasan Masalah3

1.4. Perumusan Masalah	4
1.5. Tujuan Penelitian.....	4
1.6. Manfaat Penelitian	5
1.7. Sistematika Penulisan.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1. Landasan Teori	7
2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia	7
2.1.2. Grand Teori Dua Faktor (Motivation-hygiene theory).....	9
2.1.3. Tekanan Pekerjaan.....	10
2.1.3.1. Indikator Tekanan Pekerjaan.....	12
2.1.3.2. Hubungan Tekanan Pekerjaan dan Kinerja Karyawan.....	14
2.1.4. Kompleksitas Tugas	15
2.1.4.1. Indikator Kompleksitas Tugas	17
2.1.4.2. Hubungan Kompleksitas Tugas dan Kinerja Karyawan	18
2.1.5. Motivasi Kerja.....	18
2.1.5.1. Indikator Motivasi Kerja.....	20
2.1.5.2. Hubungan Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan.....	22
2.1.6. Kemampuan Resiliensi.....	22

2.1.6.1. Indikator Kemampuan Resiliensi.....	24
2.1.7. Kinerja Karyawan	26
2.1.7.1. Indikator Kinerja Karyawan.....	27
2.2. Hasil Penelitian Sebelumnya	29
2.3. Kerangka Pemikiran.....	33
2.4. Pengembangan Hipotesis Penelitian	33
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	39
3.1. Metode Penelitian.....	39
3.2. Populasi Dan Sampel Penelitian	39
3.2.1. Populasi.....	39
3.2.2. Sampel Penelitian.....	40
3.3. Obyek Penelitian	40
3.4. Model Penelitian	40
3.5. Operasionalisasi Variabel.....	41
3.6. Teknik Pengujian Data	44
BAB IV PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	46
4.1. Deskripsi Data.....	46
4.1.1. Karakteristik Responden.....	46

4.1.1.1 Usia Responden.....	46
4.1.1.2 Pendidikan Terakhir Responden	48
4.1.1.3 Lama Bekerja Responden	49
4.2. Pengujian Hopitesis dan Pembahasan.....	50
4.2.1. Hasil Pengolahan Data.....	50
4.2.1.1 Pengujian Outer Model.....	50
4.2.1.2. Outer Loading	53
4.2.1.3. Koefisien Determinasi(R^2).....	54
4.3. Interpretasi Hasil Penelitian	57
4.3.1. Interpretasi Uji Hipotesis.....	57
4.3.2. Interpretasi Persamaan Regresi	60
BAB V PENUTUP.....	63
5.1. Kesimpulan	63
5.1.1. Tekanan Pekerjaan Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan	63
5.1.2. Kompleksitas Tugas Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan	63
5.1.3. Motivasi Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan.....	64

5.1.4. Kemampuan Resiliensi Memoderasi Pengaruh Tekanan Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan	64
5.1.5. Kemampuan Resiliensi Tidak Memoderasi Pengaruh Kompleksitas Tugas Terhadap Kinerja Karyawan	65
5.1.6. Kemampuan Resiliensi Tidak Memoderasi Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	65
5.2. Keterbatasan Penelitian.....	66
5.3. Saran	67
DAFTAR PUSTAKA.....	68
LAMPIRAN.....	73



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner

Lampiran 2 Daftar Riwayat Hidup



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Kinerja merupakan hasil kerja dari seseorang yang menjalankan tugas pokok, kewajiban, serta fungsinya sebagai seorang pegawai dengan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja itu sendiri dipengaruhi oleh beberapa faktor untuk dapat mencapai tujuan dan maksud dari suatu perusahaan atau organisasi dalam periode tertentu. Menurut (Dora et al., 2022) pada umumnya pegawai yang memiliki kualitas kinerja baik juga ditopang oleh pelatihan yang dimilikinya untuk dapat melaksanakan tugas dengan kreatif dan inovatif. Kinerja yang baik dalam sebuah perusahaan juga dipengaruhi oleh usaha seorang pegawai dalam menjalankan pekerjaannya (Yolinza Nora, 2023). Menurut (World Talent Ranking, 2023), Indonesia menduduki peringkat 34 dunia dalam daya saing kinerja yang pada tahun sebelumnya menduduki peringkat 44 dunia. Berdasarkan data sebelumnya, Indonesia memiliki daya saing kinerja peringkat 34 dunia, cara untuk mempertahankan bahkan meningkatkan daya saing kinerja di Indonesia guna mempertahankan bahkan meningkatkan daya saing kinerja agar dapat bersaing lebih lagi di mata dunia.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti tekanan pekerjaan, motivasi kerja, kompleksitas tugas, dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Ajabar Holan & Resi Marina, 2019; Karanika-Murray et al., 2024; Reyhan Baykara & Deniz Kantur, 2023; Unisma et al., n.d.) dalam konteks industri manufaktur .

Telah ada penelitian tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di industri manufaktur, namun masih ada kekurangan dalam pemahaman tentang bagaimana variabel-variabel tersebut saling berinteraksi, terutama ketika mempertimbangkan faktor kemampuan resiliensi individu.

Berdasarkan data sebelumnya, diharapkan dengan penelitian ini yang berjudul “Pengaruh Tekanan Pekerjaan, Kompleksitas Tugas, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kemampuan *Resiliensi* Sebagai Pemoderasi (Studi Kasus Karyawan Manufaktur Di Tangerang Raya)” dapat memberikan kontribusi terhadap perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur dan berada di Tangerang Raya agar mendapatkan skor yang lebih tinggi atau bahkan mencapai target perusahaan.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang alasan penelitian ini di buat, maka dapat di uraikan identifikasi beberapa masalah yaitu :

- a. Terindikasi karyawan mengalami tekanan pekerjaan yang tinggi, yang dapat berakibat pada kelelahan, dan penurunan kinerja karyawan. Hal

ini dapat disebabkan oleh beban kerja yang berlebihan, tenggat waktu yang ketat, dan tuntutan kinerja karyawan yang tinggi.

- b. Terindikasi karyawan dihadapkan pada tugas-tugas yang kompleks dan membutuhkan keahlian yang tinggi. Hal ini dapat menyebabkan frustrasi, kebingungan, dan penurunan motivasi kerja.
- c. Terindikasi karyawan tidak memiliki motivasi yang tinggi untuk bekerja. Hal ini dapat disebabkan oleh kurangnya penghargaan, peluang pengembangan karier yang terbatas.
- d. Terindikasi karyawan tidak memiliki kemampuan yang cukup untuk tekanan pekerjaan dan tantangan dalam pekerjaan. Hal ini dapat menyebabkan mereka mudah menyerah dan tidak mampu mencapai target yang telah ditetapkan.

1.3. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah sebelumnya, maka pembatasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Penelitian ini dilakukan di perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur dan berada di Tangerang Raya,
- b. Peneliti memiliki waktu yang terbatas dalam penelitian ini,
- c. Penelitian ini berfokus pada tiga variabel independen, satu variabel dependen, dan satu variabel sebagai moderasi yaitu tekanan pekerjaan, kompleksitas tugas, motivasi kerja, kinerja karyawan, dan kemampuan resiliensi.

1.4. Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut, maka dapat diuraikan rumusan masalah dalam penelitian adalah sebagai berikut:

- a. Apakah tekanan pekerjaan mempengaruhi kinerja karyawan?
- b. Apakah kompleksitas tugas mempengaruhi kinerja karyawan?
- c. Apakah motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan?
- d. Apakah kemampuan *resiliensi* memoderasi pengaruh tekanan pekerjaan terhadap kinerja karyawan?
- e. Apakah kemampuan *resiliensi* memoderasi pengaruh kompleksitas tugas terhadap kinerja karyawan?
- f. Apakah kemampuan *resiliensi* memoderasi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan?

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah sebelumnya penelitian ini bertujuan untuk :

- a. Untuk mengetahui pengaruh tekanan pekerjaan terhadap kinerja karyawan,
- b. Untuk mengetahui pengaruh kompleksitas tugas terhadap kinerja karyawan,
- c. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan,
- d. Untuk mengetahui pengaruh tekanan pekerjaan yang dimoderasi

- oleh kemampuan *resiliensi* terhadap kinerja karyawan,
- e. Untuk mengetahui pengaruh kompleksitas kerja yang dimoderasi oleh kemampuan *resiliensi* terhadap kinerja karyawan,
- f. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja yang dimoderasi oleh kemampuan *resiliensi* terhadap kinerja karyawan.

1.6. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini akan memberikan wawasan dalam memperlakukan pekerja serta memberikan pelatihan yang lebih baik kepada manajemen pada perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur dan berada di Tangerang Raya tentang faktor-faktor apa yang mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan mereka. Hal ini akan membantu mereka merancang strategi pelatihan dan kebijakan perusahaan yang lebih efektif dalam meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan.

Temuan dari penelitian ini dapat digunakan sebagai panduan untuk merancang program pelatihan kerja yang lebih efektif. Dengan memahami bagaimana pelatihan kerja dapat memengaruhi kinerja karyawan, perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur dan berada di Tangerang Raya dapat mengalokasikan sumber daya dengan lebih efisien dan memastikan bahwa pelatihan yang disediakan diharapkan dapat memberikan dampak yang signifikan dalam peningkatan kinerja karyawan.

Dengan mempertimbangkan peran *resiliensi* individu, penelitian ini dapat membantu perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur dan berada di Tangerang Raya dalam mengidentifikasi strategi untuk

meningkatkan ketahanan mental dan emosional karyawan mereka. Hal ini dapat membantu mengurangi dampak tekanan kerja dan kompleksitas tugas terhadap kinerja karyawan.

1.7. Sistematika Penulisan

BAB 1 PENDAHULUAN

BAB ini berisi mengenai latar belakang dilakukannya penelitian, identifikasi masalah, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan dari penelitian ini.

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

BAB ini berisi landasan teori, hasil penelitian sebelumnya, kerangka pemikiran, serta pengembangan hipotesis penelitian.

BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisikan metode penelitian, populasi, dan sampel penelitian, obyek penelitian, model penelitian, operasional variabel, dan teknik pengujian data

BAB 4 KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan kesimpulan dari penelitian yang dilakukan dan serta saran berupa usul untuk kemungkinan penelitian selanjutnya dimasa yang akan data

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses untuk memperoleh, melatih, menilai, memberikan kompensasi, dan mengorganisasikan hubungan relasi, kesehatan, dan keselamatan, serta isu keadilan yang dimiliki oleh pekerja dalam organisasi (Desty Febrian et al., 2023). Manajemen sumber Daya Manusia adalah individu-individu atau yang disebut sebagai tenaga kerja, karyawan, potensi manusiawi yang bekerja untuk organisasi (Muliadi & Leman, 2023).

Manajemen sumber daya manusia adalah pihak-pihak yang melakukan suatu pekerjaan atau bekerja di dalam sebuah organisasi yang memiliki peran sebagai perencana, pengolah, pelaksana, motivator, pengendali untuk mencapai tujuan organisasi. untuk memaksimalkan peran-peran tersebut, sudah selayaknya organisasi memiliki manajemen sumber daya yang baik (Nurlelarsi Ginting et al., 2023).

Berdasarkan pengertian sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia adalah individu yang melakukan pekerjaan dalam sebuah organisasi atau perusahaan dan memiliki peran masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Berikut beberapa tujuan atau manfaat dari manajemen sumber daya manusia (Tiara et al., 2023):

- a. Tujuan masyarakat sebagai keseluruhan bidang apa pun itu pada suatu organisasi yang berjalan akan menciptakan suatu produk dan jasa untuk kelompok tertentu di dalam lingkungan masyarakat. Hal ini berarti produk apa pun itu baik dalam bentuk barang atau jasa harus diinterpretasikan dalam arti luas dan tidak sebatas pengertian klasik, dalam arti produk hanya dihasilkan dari organisasi dalam bidang perniagaan jasa. Melalui interpretasi dapat dilihat bahwa organisasi tidak dapat menjaga eksistensi dan keberlangsungan organisasi tanpa menghubungkan tujuan organisasi dengan tujuan masyarakat. Hal ini mempunyai arti bahwa tidak ada organisasi yang dapat bertahan dan melanjutkan eksistensi jika berada dalam kondisi yang dibatasi dan tanpa konteks. Sehingga organisasi diharuskan memahami tuntutan sosial untuk dapat terus bertahan.
- b. Pencapaian tujuan organisasi meningkatnya kontribusi yang diberikan SDM dalam organisasi menunjukkan manajemen sumber daya manusia yang baik. Tujuan dibentuknya manajemen sumber daya manusia bukanlah sebagai tujuan, melainkan sebagai alat yang dapat digunakan untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan produktivitas.
- c. Pencapaian tujuan fungsional tugas fungsional merupakan istilah yang berarti tugas yang dilakukan oleh setiap karyawan, baik tugas pokok maupun tugas penunjang. Dalam hal ini maksud dari pencapaian tujuan

fungsional yaitu semua proses dan metode yang ditempuh karyawan dalam mengatur sumber daya manusia agar dapat memberikan kontribusi dengan maksimal. Ada pun proses dan metode yang dilakukan yaitu perencanaan, rekrutmen, pemilihan, penempatan, pengupahan, penggajian, pembinaan, pendidikan maupun pelatihan, pemeliharaan, dan pemberhentian, baik pemutusan hubungan kerja maupun pensiun.

- d. Pencapaian tujuan pribadi keyakinan merupakan dasar dari seseorang bekerja dalam suatu organisasi, seseorang dapat mencukupi kebutuhannya baik dalam bidang material maupun kebutuhan lainnya yang bersifat sosial, prestise, psikologi maupun intelektual.

Salah satu indikator yang ada di dalam sumber daya manusia adalah kinerja karna untuk mengetahui sumber daya manusia yang profesional, perlu adanya pengukuran dari kinerjanya, serta dari tingkat tekanan pekerjaan, kompleksitas kerja, motivasi kerja, dan kemampuan *resiliensi* yang mempengaruhi kinerja karyawan.

2.1.2. Grand Teori Dua Faktor (*Motivation-hygiene theory*)

Dalam teori dua faktor Frederick Herzberg (1993) mengidentifikasi ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di tempat kerja, yaitu:

- a. Faktor Motivasi

Faktor motivasi ini berkaitan dengan kesenangan intrinsik dari pekerja itu sendiri. Ketika faktor-faktor ini ada, maka karyawan akan merasa puas dan lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik, faktor-faktor ini

meliputi pencapaian, pengakuan, pekerjaan yang di lakukan, tanggung jawab, pertumbuhan, dan pengembangan diri.

b. Faktor *Hygiene*

Faktor *hygiene* ini berkaitan dengan kondisi eksternal dari pekerja itu sendiri di tempat kerja dan secara tidak langsung memotivasi karyawan. Jika faktor-faktor ini tidak ada atau tidak memadai, pekerja bisa merasa tidak puas, faktor-faktor ini meliputi kebijakan perusahaan, pengawasan, hubungan antar pekerja, kondisi kerja, gaji, dan keamanan kerja.

Faktor motivasi menyebabkan kepuasan yang meningkatkan kinerja, sedangkan faktor *hygiene* hanya mencegah ketidakpuasan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan perlu fokus pada peningkatan faktor-faktor motivasi dan memastikan bahwa faktor-faktor *hygiene* berada pada tingkat yang memadai untuk menghindari ketidakpuasan dari karyawan (Frederick Herzberg, 1993).

2.1.3. Tekanan Pekerjaan

Dalam konteks pekerjaan, terkadang ada faktor eksternal yang dapat memengaruhi individu secara internal saat melaksanakan tugas, salah satu faktor ini adalah tekanan pekerjaan. Tekanan pekerjaan atau tekanan kerja adalah perasaan tertekan yang dapat dirasakan oleh karyawan ketika mereka menghadapi tugas-tugas pekerjaan. Penanganan yang tepat terhadap tekanan pekerjaan yang dialami karyawan dapat berdampak pada hasil kerja mereka (W M Lestari et al., 2020).

Tekanan pekerjaan adalah situasi dimana persyaratan pekerjaan melebihi kapabilitas karyawan, yang dapat menghasilkan respons yang merugikan dalam hal fisik, mental, dan perilaku karyawan (Aminah & Santi, 2020). Tekanan pekerjaan adalah reaksi individu terhadap perubahan dalam lingkungannya yang dianggap sebagai gangguan dan mengancam, dapat berupa respons fisik dan mental (Dora et al., 2022). Berdasarkan definisi sebelumnya tekanan pekerjaan adalah faktor – faktor eksternal negatif yang melebihi kapabilitas karyawan yang dapat mempengaruhi hasil kerja .

Berikut beberapa manfaat dari tekanan pekerjaan (Greg McKeown, 2021) :

a. Peningkatan fokus dan prioritas

Tekanan dapat membantu kita lebih fokus pada tugas-tugas yang paling penting dan mendesak. Dengan adanya tekanan, kita cenderung lebih selektif dalam menentukan prioritas dan menghindari hal-hal yang tidak penting.

b. Pengembangan keterampilan penyelesaian masalah

Menghadapi tekanan pekerjaan sering kali memaksa kita untuk berpikir kreatif dan menemukan solusi untuk masalah yang kompleks. Ini dapat meningkatkan kemampuan penyelesaian masalah dan membuat kita lebih tangguh dalam menghadapi tantangan.

c. Meningkatkan produktivitas

Tekanan dapat mendorong kita untuk bekerja lebih cepat dan efisien.

Mengurangi usaha yang tidak perlu dan menyederhanakan proses, kita dapat mencapai hasil yang lebih baik tanpa harus bekerja lebih keras.

d. Mendorong pertumbuhan pribadi dan profesional

Tekanan sering kali mendorong kita keluar dari zona nyaman dan menantang diri kita untuk berkembang. Hal ini dapat membawa pada pertumbuhan pribadi dan profesional yang signifikan, serta peningkatan kepercayaan diri.

e. Pembelajaran dan adaptasi

Menghadapi tekanan memungkinkan kita untuk belajar dari pengalaman dan beradaptasi dengan situasi yang berubah. Ini membantu kita menjadi lebih fleksibel dan siap menghadapi tantangan di masa depan.

f. Pencapaian yang lebih tinggi

Dengan mengelola tekanan secara efektif, kita dapat mencapai hasil yang lebih tinggi dalam pekerjaan. Pentingnya membuat pekerjaan menjadi lebih mudah (*effortless*) agar kita dapat mencapai tujuan dengan cara yang lebih efisien

2.1.3.1. Indikator Tekanan Pekerjaan

Ada pun indikator-indikator yang ada dalam variabel tekanan pekerjaan yaitu adanya target, harapan, gangguan saat bekerja, dan tekanan waktu(W M Lestari et al., 2020).

a) Target

Target mengacu pada sasaran atau pencapaian kerja yang harus diraih dalam suatu pekerjaan. Tekanan dari target muncul ketika seorang pekerja merasa terbebani untuk memenuhi hasil tertentu, baik dalam hal kuantitas maupun kualitas. Target yang terlalu ambisius atau tidak realistis dapat menyebabkan stres dan berdampak negatif pada kinerja.

b) Harapan

Harapan biasanya berasal dari pimpinan, rekan kerja, atau bahkan dari diri sendiri terhadap standar tertentu dalam pelaksanaan pekerjaan. Ketika ekspektasi ini terlalu tinggi atau tidak sesuai dengan kemampuan serta sumber daya yang dimiliki, pekerja dapat merasa tertekan. Harapan ini seringkali berkaitan dengan hasil kerja, kecepatan penyelesaian tugas, atau metode kerja yang diterapkan.

c) Gangguan Saat Bekerja

Gangguan adalah segala sesuatu yang menghalangi fokus atau alur pekerjaan seseorang, seperti interupsi dari kolega, lingkungan kerja yang bising, masalah teknologi, atau perubahan beban kerja secara mendadak. Gangguan ini dapat menurunkan produktivitas dan meningkatkan tekanan karena seseorang harus menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat efisiensi yang berkurang.

d) Tekanan Waktu

Tekanan waktu terjadi ketika tugas harus diselesaikan dalam jangka waktu yang terbatas atau mendesak. Kondisi ini sering membuat pekerja merasa tergesa-gesa atau tertekan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat, yang kadang-kadang dapat memengaruhi kualitas hasil kerja atau keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Tekanan waktu juga sering terjadi ketika ada beberapa pekerjaan yang harus diselesaikan secara bersamaan.

2.1.3.2. Hubungan Tekanan Pekerjaan dan Kinerja Karyawan

Menurut penelitian W M Lestari et al. (2020) tekanan pekerjaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Tekanan pekerjaan yang berlebihan dapat menurunkan kinerja dengan menyebabkan kecemasan, kelelahan, dan penurunan konsentrasi, sementara Tekanan pekerjaan yang terlalu sedikit dapat mengurangi motivasi. Oleh karena itu, penting untuk mengelola tingkat Tekanan pekerjaan dengan baik, karena Tekanan pekerjaan yang moderat dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik, sementara Tekanan pekerjaan yang tidak terkendali dapat menyebabkan penurunan produktivitas dan kualitas kerja.

2.1.4. Kompleksitas Tugas

Dalam suatu pekerjaan ada halangan dari luar yang mempengaruhi suatu pekerjaan yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kompleksitas tugas. Kompleksitas tugas adalah tugas yang tidak memiliki struktur yang jelas, membingungkan, dan sulit (Sososutiksno et al., 2022). Kompleksitas tugas adalah kerumitan atau persepsi tingkat kesulitan yang timbul karena terbatasnya kemampuan seseorang dalam menyelesaikan suatu tugas (Suprpto & Nugroho, 2020). Kompleksitas tugas adalah jumlah informasi yang harus diolah dan langkah-langkah yang perlu diambil untuk menyelesaikan suatu tugas (Tumurang et al., 2019). Berdasarkan definisi sebelumnya kompleksitas tugas adalah informasi yang tidak memiliki struktur sehingga sulit untuk dimengerti

Berikut beberapa manfaat dari kompleksitas tugas (Melanie Mitchell, 2020) :

a. Adaptasi dan *resilensi*

Kompleksitas tugas dapat membantu sistem (termasuk organisasi atau individu) menjadi lebih adaptif dan tangguh. Dalam lingkungan yang kompleks, sistem harus mampu merespons berbagai tantangan dan perubahan, sehingga meningkatkan kemampuan adaptasi dan *resilensi*.

b. Pemecahan masalah yang lebih efektif

Tugas yang kompleks sering kali memerlukan pendekatan yang lebih holistik dan inovatif dalam pemecahan masalah. Kompleksitas memaksa individu dan tim untuk mempertimbangkan berbagai aspek

dan interaksi, yang dapat menghasilkan solusi yang lebih komprehensif dan efektif.

c. Pembelajaran dan pengembangan

Dengan menghadapi tugas yang kompleks, individu dan organisasi dapat mengalami proses pembelajaran yang lebih mendalam. Kompleksitas mendorong eksplorasi, eksperimen, dan pengembangan keterampilan baru, yang dapat meningkatkan kapasitas intelektual dan kemampuan operasional.

d. Inovasi dan kreativitas

Sistem yang kompleks sering kali menghasilkan interaksi antara komponen-komponen sistem menghasilkan hasil yang tidak terduga dan inovatif. Kompleksitas tugas dapat memicu ide-ide baru dan kreatif yang mungkin tidak muncul dalam sistem yang lebih sederhana.

e. Keunggulan kompetitif

Dalam dunia bisnis, perusahaan yang mampu mengelola dan memanfaatkan kompleksitas tugas sering kali memiliki keunggulan kompetitif. Mereka dapat lebih cepat beradaptasi dengan perubahan pasar, mengidentifikasi peluang baru, mengembangkan strategi yang lebih fleksibel, dan responsif.

f. Kolaborasi dan kerja sama

Tugas yang kompleks sering memerlukan kerja sama antar individu atau tim dengan berbagai latar belakang dan keahlian. Ini dapat

meningkatkan kolaborasi, komunikasi, dan pembelajaran kolektif yang pada akhirnya memperkuat kinerja tim dan organisasi.

g. Keseimbangan antara efisiensi dan fleksibilitas

Meskipun kompleksitas bisa tampak menantang, dengan manajemen yang tepat, sistem yang kompleks dapat menemukan keseimbangan antara efisiensi dan fleksibilitas. Ini berarti mereka dapat beroperasi secara efektif dalam kondisi yang berubah-ubah dan tidak terduga.

2.1.4.1. Indikator Kompleksitas Tugas

Ada pun indikator-indikator yang ada dalam variabel kompleksitas tugas tingkat kesulitan tugas dan struktur tugas (Putro, 2021)

a) Tingkat Kesulitan Tugas

Tingkat kesulitan tugas merujuk pada sejauh mana suatu pekerjaan membutuhkan upaya, wawasan, keahlian, atau sumber daya untuk diselesaikan. Faktor-faktor yang memengaruhi hal ini meliputi jumlah informasi yang harus dianalisis, kebutuhan akan kemampuan khusus, dan tingkat dari tugas tersebut. Semakin banyak informasi yang harus ditelaah atau semakin spesifik keahlian yang diperlukan, maka semakin tinggi tingkat kesulitannya.

b) Struktur Tugas

Struktur tugas mengacu pada sejauh mana suatu pekerjaan memiliki aturan, tahapan, atau prosedur yang tersusun secara sistematis. Tugas yang memiliki struktur yang jelas, seperti langkah-langkah detail dan tujuan yang terdefinisi, cenderung lebih mudah untuk diselesaikan.

Sebaliknya, pekerjaan yang kurang terstruktur, membutuhkan penafsiran atau kreativitas, dianggap lebih rumit. Kedua aspek ini saling berkaitan dalam menentukan tingkat kompleksitas suatu tugas.

2.1.4.2. Hubungan Kompleksitas Tugas dan Kinerja Karyawan

Menurut penelitian Putro (2021) kompleksitas tugas memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja karyawan, di mana tugas yang kompleks namun sesuai dengan kemampuan dan keterampilan karyawan dapat meningkatkan motivasi, produktivitas, dan kinerja mereka karena merasa tertantang untuk berkembang. Sebaliknya, jika tugas terlalu kompleks tanpa dukungan yang memadai, seperti pelatihan atau sumber daya, hal ini dapat menyebabkan stres, kebingungan, dan penurunan kinerja. Dengan demikian, tingkat kompleksitas tugas harus dikelola secara seimbang agar dapat mendorong kinerja optimal tanpa membebani karyawan secara berlebihan.

2.1.5. Motivasi Kerja

Dalam suatu pekerjaan dibutuhkan motivasi kerja agar karyawan ada alasan atau semangat untuk melakukan suatu pekerjaan. Motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan sesuatu atau kegiatan yang berlangsung secara sadar yang bertujuan untuk meningkatkan prestasi kerja. Dengan motivasi yang baik maka setiap pegawai yang melakukan pekerjaan akan bersemangat dan senang dalam melakukan pekerjaan, sehingga semakin tinggi semangat dan dorongan

untuk bekerja, hal ini juga akan meningkatkan produktivitas kerja (Nur Adinda et al., 2023). Motivasi kerja adalah arah perilaku mengacu pada yang dipilih seseorang dalam bekerja dari banyak pilihan yang dapat mereka jalankan baik tepat maupun tidak (Putra et al. 2023). Motivasi adalah dorongan yang membuat seseorang melakukan pekerjaan yang diinginkan dengan rela tanpa merasa terpaksa (Rulianti & Nurpribadi, 2023). Berdasarkan definisi sebelumnya motivasi kerja adalah dorongan yang memberikan semangat untuk melakukan pekerjaan tanpa dipaksa atau merasa terpaksa.

Berikut beberapa manfaat dari motivasi kerja (Adam Grant, 2021) :

a. Meningkatkan kinerja karyawan dan kreativitas

Dengan memotivasi karyawan untuk terus berpikir ulang tentang cara kerja mereka, organisasi dapat mendorong inovasi dan kreativitas. Karyawan yang termotivasi untuk selalu mencari cara baru dan lebih baik dalam menyelesaikan tugas cenderung menghasilkan ide-ide yang lebih kreatif dan solusi yang lebih efektif.

b. Adaptasi terhadap perubahan

Dalam dunia kerja yang selalu berubah, kemampuan untuk berpikir ulang sangat penting. Motivasi untuk terus belajar dan beradaptasi memungkinkan karyawan untuk lebih fleksibel dan responsif terhadap perubahan, baik itu dalam hal teknologi, pasar, atau dinamika tim.

c. Membangun tim yang lebih kuat

Dengan memotivasi anggota tim untuk terbuka terhadap umpan balik dan ide-ide baru, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif dan suportif. Sikap ini membantu membangun kepercayaan dan komunikasi yang lebih baik antar anggota tim, yang pada akhirnya meningkatkan efektivitas tim secara keseluruhan.

d. Meningkatkan kepuasan kerja

Karyawan yang merasa didorong untuk berkembang dan berpikir kritis tentang pekerjaan mereka sering kali merasa lebih terlibat dan puas dengan pekerjaan mereka. Rasa pencapaian dan perkembangan pribadi yang didapat dari lingkungan kerja yang mendukung pemikiran ulang dapat meningkatkan kepuasan dan kebahagiaan karyawan.

e. Mengurangi tekanan dan burnout

Dengan mengadopsi pendekatan yang lebih fleksibel dan terbuka, karyawan dapat mengurangi tekanan untuk selalu benar dan merasa lebih nyaman dalam menghadapi tantangan. Ini dapat membantu mengurangi tekanan dan risiko burnout karena mereka merasa didukung dalam proses belajar dan berkembang.

2.1.5.1. Indikator Motivasi Kerja

Ada pun indikator-indikator yang ada dalam variabel motivasi kerja yaitu indikator antusias, optimis, dan aktualisasi (Siringoringo et al., 2023)

a) Antusias

Tingkat antusias menggambarkan sejauh mana seseorang menunjukkan energi, semangat, dan ketertarikan dalam menjalankan pekerjaannya.

Individu dengan antusiasme tinggi cenderung lebih bersemangat, proaktif, dan terdorong untuk menyelesaikan tugas dengan maksimal. Faktor-faktor yang memengaruhi antusiasme dapat berasal dari dalam diri, seperti minat pribadi terhadap pekerjaan, maupun dari luar, seperti suasana kerja yang mendukung dan penghargaan atas hasil usaha.

b) Optimis

Optimis mengacu pada keyakinan seseorang terhadap kemungkinan tercapainya hasil yang baik atau keberhasilan dalam mencapai tujuan. Orang yang optimis umumnya memiliki sikap positif, percaya diri saat menghadapi kesulitan, dan mampu menjaga semangat meskipun menghadapi rintangan. Sikap optimis sering kali mendorong individu untuk bekerja lebih keras dan berpikir kreatif dalam menemukan solusi.

c) Aktualisasi

aktualisasi mengacu pada kemampuan seseorang untuk memaksimalkan potensi dirinya dan memenuhi kebutuhan tertinggi dalam bekerja, seperti merasa memiliki arti, memberikan kontribusi, dan merasakan kepuasan pribadi. Individu yang berorientasi pada aktualisasi diri biasanya mencari tantangan yang sesuai dengan kemampuan mereka, berupaya untuk terus berkembang, dan berfokus pada pencapaian yang selaras dengan nilai-nilai pribadi. Ketiga elemen ini saling terhubung dan memainkan peran penting dalam meningkatkan motivasi kerja secara keseluruhan.

2.1.5.2. Hubungan Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

Menurut penelitian (Siringoringo et al., 2023) motivasi kerja memiliki kaitan yang signifikan dengan kinerja karyawan. Motivasi yang tinggi baik yang bersifat intrinsik, seperti rasa puas terhadap pekerjaan dan penghargaan, maupun yang bersifat ekstrinsik, seperti pemberian insentif dan lingkungan kerja yang mendukung dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih tekun, produktif, dan berfokus pada pencapaian target. Sebaliknya, rendahnya motivasi kerja dapat melemahkan semangat, menurunkan tingkat produktivitas, dan berdampak negatif pada kinerja karyawan secara keseluruhan. Oleh karena itu, pengelolaan motivasi yang efektif menjadi faktor kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan.

2.1.6. Kemampuan *Resiliensi*

Dalam menghadapi suatu pekerjaan yang sulit, beberapa individu memiliki kemampuan untuk mendapatkan jalan keluar yaitu kemampuan *resiliensi*. *Resiliensi* adalah konsep yang menunjukkan kemampuan seseorang untuk menghadapi masalah dan hambatan yang sering kali tampaknya sulit diatasi dan menghasilkan hasil yang positif. *Resiliensi* dapat diartikan sebagai upaya seseorang untuk melewati dan mengatasi tantangan yang dihadapinya. Hal ini berkaitan dengan kemampuan emosional individu untuk menghadapi, mengatasi, dan memperkuat diri ketika menghadapi rintangan dan hambatan (Hutauruk & Naibaho, 2020). *Resiliensi* adalah kemampuan adaptasi yang sangat baik dan fleksibel saat

menghadapi tekanan, baik dari dalam maupun dari luar(Mir'atannisa et al., 2019).

Resiliensi didefinisikan sebagai kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan situasi-situasi sulit dalam kehidupan(Pautina et al., 2022). Berdasarkan definisi sebelumnya kemampuan *resiliensi* adalah kemampuan seseorang untuk beradaptasi guna menghadapi situasi yang sulit.

Berikut beberapa manfaat dari kemampuan *resiliensi* (Mcgowan & Shipley, 2020) :

a. Ketangguhan

Kemampuan untuk bertahan dan pulih dari perubahan atau tantangan yang tak terduga.

b. Fleksibilitas

Mampu menyesuaikan diri dengan cepat terhadap perubahan kondisi atau tuntutan kerja yang baru.

c. Kreativitas dan inovasi

Dengan beradaptasi, seseorang dapat mengembangkan ide-ide baru dan solusi inovatif untuk mengatasi perubahan yang dihadapi.

d. Peningkatan produktivitas

Dengan mengurangi resistensi terhadap perubahan, individu cenderung lebih produktif dan efisien dalam menangani tugas-tugas baru.

e. Kemampuan belajar yang Cepat

Beradaptasi memerlukan kemampuan untuk belajar hal-hal baru dengan cepat, yang merupakan keterampilan berharga di dunia kerja yang terus berubah ini.

f. Peningkatan keterlibatan dan kepuasan kerja

Orang yang mampu beradaptasi dengan baik cenderung lebih terlibat dan puas dengan pekerjaan mereka karena mereka dapat mengatasi perubahan dengan lebih baik.

Kemampuan *resiliensi* dalam penelitian ini berperan sebagai variabel Z(moderasi), yang akan memoderasi variabel X1(tekanan pekerjaan), X2(kompleksitas tugas), dan X3(motivasi kerja) terhadap variabel Y (kinerja karyawan).

2.1.6.1. Indikator Kemampuan *Resiliensi*

Adapun indikator-indikator yang ada dalam variabel kemampuan *resiliensi* yaitu indikator kemauan untuk bekerja, pentingnya mempelajari dan menguasai pekerjaan, keyakinan diri sanggup untuk bekerja, keterbatasan yang dimiliki dalam bekerja, kemungkinan gagal dalam bekerja, mengatasi kesulitan yang muncul dalam bekerja, dan hal-hal yang dibutuhkan dalam bekerja(Hutauruk & Naibaho, 2020).

a) Kemauan untuk bekerja

Kemauan untuk bekerja mencerminkan sejauh mana individu memiliki dorongan internal atau keinginan yang kuat untuk melaksanakan tugasnya. Indikator ini menunjukkan sikap proaktif dan positif terhadap

pekerjaan, di mana seseorang termotivasi untuk berkontribusi dan menyelesaikan tanggung jawab dengan sebaik-baiknya.

b) Pentingnya mempelajari dan menguasai pekerjaan

Indikator ini menggambarkan tingkat kesadaran seseorang tentang pentingnya memahami dan menguasai tugas-tugasnya. Motivasi yang tinggi terlihat dari keinginan individu untuk terus meningkatkan kompetensi, memperluas wawasan, dan belajar demi mencapai hasil kerja yang lebih baik.

c) Keyakinan diri sanggup untuk bekerja

Keyakinan diri merujuk pada sejauh mana seseorang merasa percaya diri terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan. Individu yang memiliki rasa percaya diri tinggi cenderung lebih berani mengambil inisiatif, bertanggung jawab, dan mampu bertahan dalam menghadapi tekanan kerja.

d) Keterbatasan yang dimiliki dalam bekerja

Indikator ini mencakup kesadaran terhadap berbagai hambatan, seperti keterbatasan keterampilan, waktu, atau sumber daya. Meski demikian, individu dengan motivasi tinggi biasanya berusaha mencari solusi atau strategi untuk mengatasi keterbatasan ini demi mencapai tujuan.

e) Kemungkinan gagal dalam bekerja

Kemungkinan gagal menggambarkan cara individu memandang risiko atau potensi kegagalan dalam pekerjaan. Motivasi yang baik terlihat dari kemampuan untuk mengelola rasa takut akan kegagalan,

menganggapnya sebagai proses belajar, dan tetap berusaha untuk mencapai hasil yang diinginkan.

f) Mengatasi kesulitan yang muncul dalam bekerja

Indikator ini mengukur kemampuan seseorang dalam menghadapi dan mengatasi tantangan atau masalah selama bekerja. Orang dengan motivasi tinggi biasanya menunjukkan ketekunan, fleksibilitas, dan kreativitas dalam mencari solusi untuk setiap hambatan yang muncul.

g) Hal-hal yang dibutuhkan dalam bekerja

Indikator ini mencakup berbagai kebutuhan yang mendukung keberhasilan pekerjaan, seperti fasilitas, sumber daya, dukungan dari tim atau atasan, serta lingkungan kerja yang mendukung. Ketika kebutuhan ini terpenuhi, motivasi kerja meningkat, sehingga individu dapat berkinerja dengan optimal.

2.1.7. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah bagian dari individu yang harus melakukan pekerjaan dan juga bertindak sesuai dengan pekerjaan yang sudah diberikan kepadanya (Gunawan et al., 2023). Kinerja karyawan adalah suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, di antaranya dengan memperhatikan tingkat pendidikan. Dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan juga tidak terlepas dari tingkat pendidikan yang dimiliki. Di samping itu, pengalaman kerja juga sangat

diperlukan bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya (Ika Deswanti et al., 2023). Kinerja adalah perilaku yang ditampilkan untuk memenuhi tugas dan berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Hal ini memberikan informasi tentang seberapa banyak pekerjaan yang perlu dilakukan karyawan sebagai hasil dari tugas yang dilakukan Chaidir et al., (2023). Berdasarkan definisi sebelumnya kinerja karyawan adalah hasil atau kemampuan seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan efektif agar mencapai hasil yang memenuhi standar organisasi atau Perusahaan.

Manfaat dari kinerja karyawan adalah untuk mengetahui kinerja karyawan yang baik atau buruk, bisa dilakukan pengukuran kinerja dengan menggunakan metode sampling pekerja. Untuk manfaat kinerja yang dimaksudkan dalam hal ini yaitu manfaat jangka pendek seperti hasil yang memuaskan bagi perusahaan dan manfaat jangka panjang bagi perusahaan seperti tercapainya sebuah visi perusahaan.(Bina et al., 2023).

Hubungan teori ini dengan penelitian ini adalah menjadi variabel Y(kinerja karyawan) sebagai variabel yang dipengaruhi oleh variabel X1(tekanan pekerjaan), X2(kompleksitas tugas),X3(motivasi kerja) , Z(kemampuan *resiliensi*).

2.1.7.1. Indikator Kinerja Karyawan

Ada pun indikator-indikator yang ada dalam variable kinerja karyawan kuantitas dan ketepatan waktu(Gunawan et al., 2023).

a) Kuantitas

Kuantitas merujuk pada jumlah output atau hasil kerja yang dapat diselesaikan oleh seorang karyawan dalam periode tertentu. Indikator ini mengukur produktivitas, yakni seberapa banyak pekerjaan yang berhasil diselesaikan sesuai dengan target atau standar yang telah ditentukan. Kuantitas biasanya dinilai berdasarkan volume tugas, jumlah unit produksi, jumlah dokumen yang diselesaikan, atau jumlah proyek yang berhasil ditangani. Tingkat kuantitas yang tinggi menunjukkan kemampuan karyawan untuk bekerja secara efektif dan efisien.

b) Ketepatan waktu

Ketepatan waktu mengacu pada sejauh mana seorang karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan batas waktu atau tenggat yang telah ditentukan. Indikator ini mencerminkan kedisiplinan, manajemen waktu, serta kemampuan karyawan untuk bekerja secara terorganisir meskipun di bawah tekanan. Ketepatan waktu penting karena keterlambatan dalam menyelesaikan tugas dapat memengaruhi kelancaran proses kerja secara keseluruhan dan bahkan berpotensi menimbulkan kerugian bagi organisasi.

2.2. Hasil Penelitian Sebelumnya

Tabel 2.1 Tabel Hasil Penelitian Sebelumnya

Hubungan Tekanan pekerjaan dan kinerja karyawan			
No.	Judul	Pengarang	Hasil penelitian
1	Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Sinarmas Ambon	(Maartje Paais, 2024)	Pengaruh tekanan pekerjaan terhadap kinerja berpengaruh signifikan
2	Pengaruh Stres Kerja, dan Beban Kerja, terhadap Kinerja Karyawan	(Sulastrri & Onsardi, 2020)	Beban Kerja memiliki dampak negatif yang signifikan terhadap kinerja karyawan
Hubungan kompleksitas tugas dan kinerja karyawan			
No.	Judul	Pengarang	Hasil penelitian
1	<i>Curvilinear Relationships Between Age and Job</i>	(Karanika-Murray et al., 2024)	Kompleksitas tugas terhadap kinerja memiliki pengaruh, karena kualitas kinerja dapat

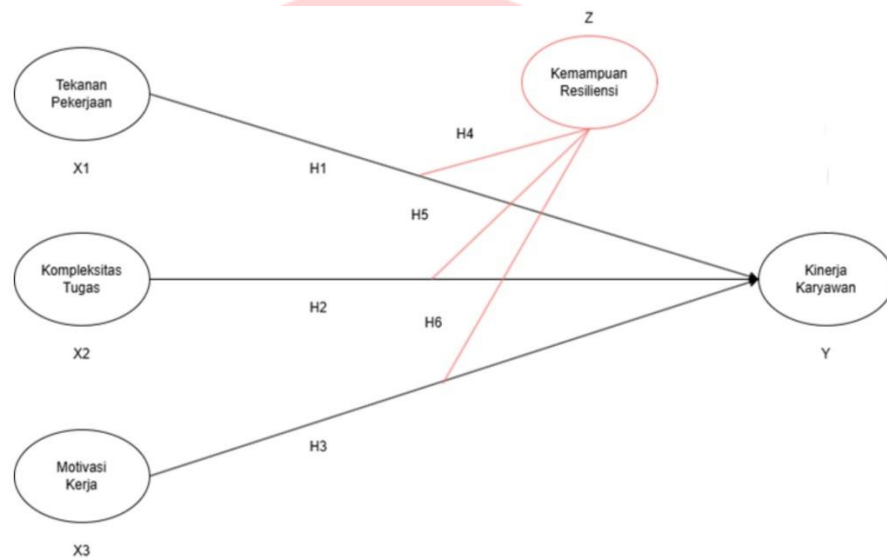
	<i>Performance and the Role of Job Complexity</i>		bergantung kepada seberapa besar kompleksitas tugasnya, Kompleksitas tugas terhadap usia memiliki pengaruh
2	Pengaruh Tidaknyamanan Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Eksplorasi Peran Modal Psikologis	(Indrayani, 2023)	independensi dan kompleksitas tugas memiliki dampak positif pada kinerja auditor, sementara locus of control tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja auditor
Hubungan Motivasi kerja dan kinerja karyawan			
No.	Judul	Pengarang	Hasil penelitian
1	Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Prabumulih	(Ajabar Holan & Resi Marina, 2019)	Pengaruh motivasi Kerja terhadap kinerja berpengaruh positif, karena semakin besar motivasi kerja maka semakin tinggi juga kinerjanya
2	Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan keselamatan kerja	(Soni Kurniawan, 2022)	Motivasi Kerja berpengaruh signifikan untuk meningkatkan terhadap kinerja

	terhadap kinerja karyawan		
3	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Gramedia Jambi	(Veronica et al., 2023)	Motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
4	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT ISS Indonesia Penempatan Grand Slipi Tower Jakarta Barat	(Lilis Suryani & Syatoto, 2023)	Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan dengan kinerja karyawan

5	Peran Motivasi Kerja dan Efikasi Diri (Self-Efficacy) dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan	(Diawati et al., 2019)	Motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan
6	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	(Effendi & Yogie, 2019)	Motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja
Hubungan Resiliensi sebagai moderator Dan Kinerja Karyawan			
No.	Judul	Pengarang	Hasil penelitian
1	Resilience as a Moderator Between Perceived HR Digitalization and Positive Employee Outcomes	(Reyhan Baykara & Deniz Kantur, 2023a)	Keberadaan <i>Perceived HR Digitalization</i> terhadap kinerja berpengaruh positif, karena mempermudah komunikasi dan pelatihan, Tetapi Jika dimoderasi oleh <i>Resiliensi</i> , <i>Perceived HR Digitalization</i> lebih berpengaruh positif terhadap kinerja jika karyawan memiliki <i>resiliensi</i> yang rendah

2.3. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan perumusan masalah, tujuan penelitian, dan pembahasan teori, telah dibuat model konseptual yang menunjukkan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen.



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Dari kerangka pemikiran sebelumnya dapat dilihat bahwa tekanan pekerjaan, kompleksitas tugas dan motivasi kerja merupakan variabel yang tepat alasannya adalah karena pasangan variabel tersebut berperan terhadap variabel kinerja dan kemampuan *resiliensi* sebagai variabel moderasi karena berperan untuk mempengaruhi variabel kinerja.

2.4. Pengembangan Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran sebelumnya pada gambar 2.1 dengan sinonim :

X_1 sebagai tekanan pekerjaan

X_2 sebagai kompleksitas tugas

X_3 sebagai motivasi kerja

Z sebagai kemampuan *resiliensi*

Y sebagai kinerja karyawan

dapat menghasilkan pengembangan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H₁ : Terdapat pengaruh tekanan pekerjaan (X_1) terhadap kinerja karyawan(Y)

Hipotesis ini di dukung oleh penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Maartje Paaais (2024) dan Sulastri & Onsardi (2020). Penelitian tersebut menunjukkan bahwa tekanan pekerjaan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan yang mengalami tingkat stres yang tinggi cenderung memiliki penurunan dalam kinerja mereka, baik dari segi produktivitas maupun kualitas pekerjaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan-temuan sebelumnya yang mengungkapkan bahwa stres kerja dapat mengurangi motivasi dan konsentrasi, yang pada akhirnya mempengaruhi hasil kerja secara negatif. Dengan adanya konsistensi antara hasil penelitian ini dan studi-studi sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa tekanan pekerjaan merupakan faktor penting yang harus dikelola dengan baik untuk

meningkatkan kinerja karyawan di berbagai sektor organisasi, termasuk dalam konteks perbankan seperti yang diteliti di PT. Bank Sinarmas Ambon.

H₂ : Terdapat pengaruh kompleksitas tugas (X₂) terhadap kinerja karyawan(Y)

Hipotesis ini di dukung oleh penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh (Indrayani(2023) dan Karanika-Murray(2024) menunjukkan bahwa kompleksitas tugas dapat memiliki hubungan dengan kinerja, di mana karyawan yang dihadapkan pada tugas kompleks dapat menunjukkan kinerja yang lebih baik jika tugas tersebut sesuai dengan keterampilan dan pengalaman mereka. Sebaliknya, tugas yang terlalu kompleks tanpa dukungan yang memadai dapat menurunkan kinerja. Penelitian Indrayani(2023) juga mengungkapkan bahwa ketidaknyamanan yang timbul akibat tugas yang kompleks dapat mempengaruhi kinerja, namun dengan modal psikologis yang kuat, karyawan dapat mengatasi tantangan tersebut dan mempertahankan kinerja yang optimal. Hasil kedua penelitian ini menunjukkan bahwa kompleksitas tugas memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan, baik positif maupun negatif, tergantung pada bagaimana karyawan menghadapinya.

H₃ : Terdapat pengaruh motivasi kerja (X₃) terhadap kinerja karyawan (Y)

Hipotesis ini di dukung oleh penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh (Ajabar Holan & Resi Marina, 2019; Diawati et al., 2019;

Effendi & Yogie, 2019; Lilis Suryani & Syatoto, 2023; Soni Kurniawan, 2022; Veronica et al., 2023) mengungkapkan bahwa tingkat motivasi karyawan memiliki hubungan yang erat dengan kualitas dan produktivitas kerja mereka. Ketika karyawan memiliki motivasi yang tinggi, mereka cenderung lebih berkomitmen untuk mencapai tujuan pekerjaan dan menunjukkan kinerja yang lebih baik. Dalam konteks penelitian ini, motivasi kerja tidak hanya dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti penghargaan atau insentif, tetapi juga oleh aspek psikologis seperti rasa nyaman dan keyakinan diri yang ditumbuhkan melalui modal psikologis. Hal ini menjelaskan bahwa individu yang merasa lebih termotivasi akan lebih proaktif dalam menghadapi tantangan dan bekerja dengan lebih efisien, yang berdampak positif pada kinerja mereka. Konsistensi antara hasil penelitian ini dengan studi-studi sebelumnya yang menunjukkan pentingnya motivasi dalam meningkatkan kinerja memperkuat kesimpulan bahwa motivasi kerja merupakan faktor kunci dalam mendukung kinerja karyawan, baik dalam konteks pekerjaan yang kompleks.

H4 : Terdapat pengaruh tekanan pekerjaan (X₁) yang dimoderasi oleh kemampuan *resiliensi* (Z) terhadap kinerja karyawan (Y)

Penelitian yang dilakukan oleh (Reyhan Baykara & Deniz Kantur (2023) menunjukkan bahwa kemampuan *resiliensi* berperan sebagai pemoderasi antara faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Meskipun belum ada penelitian yang secara langsung menguji pengaruh

tekanan pekerjaan yang dimoderasi oleh kemampuan *resiliensi* terhadap kinerja karyawan, temuan dalam penelitian ini memberikan gambaran bahwa kemampuan *resiliensi* dapat memperkuat atau memperlemah hubungan antara variabel independen dan kinerja karyawan. Dalam konteks ini, kemampuan *resiliensi* karyawan yang tinggi dapat membantu mereka mengatasi tantangan yang dihadapi akibat tekanan pekerjaan, yang pada akhirnya mempengaruhi hasil kinerja. Penelitian ini memberikan bukti bahwa *resiliensi* berfungsi sebagai faktor penting yang dapat memoderasi berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja.

H₅ : Terdapat pengaruh kompleksitas tugas (X₂) yang dimoderasi oleh kemampuan *resiliensi* (Z) terhadap kinerja karyawan (Y)

Penelitian yang dilakukan oleh (Reyhan Baykara & Deniz Kantur (2023) menunjukkan bahwa kemampuan *resiliensi* berperan sebagai pemoderasi antara faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Meskipun belum ada penelitian yang secara langsung menguji pengaruh kompleksitas tugas yang dimoderasi oleh kemampuan *resiliensi* terhadap kinerja karyawan, temuan dalam penelitian ini memberikan gambaran bahwa kemampuan *resiliensi* dapat memperkuat atau memperlemah hubungan antara variabel independen dan kinerja karyawan. Dalam konteks ini, kemampuan *resiliensi* karyawan yang tinggi dapat membantu mereka mengatasi tantangan yang dihadapi akibat kompleksitas tugas, yang pada akhirnya mempengaruhi hasil kinerja mereka. Penelitian ini memberikan

bukti bahwa *resiliensi* berfungsi sebagai faktor penting yang dapat memoderasi berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja.

H₆ : Terdapat pengaruh motivasi kerja (X₃) yang dimoderasi oleh kemampuan *resiliensi* (Z) terhadap kinerja karyawan (Y)

Penelitian yang dilakukan oleh (Reyhan Baykara & Deniz Kantur (2023) menunjukkan bahwa kemampuan *resiliensi* berperan sebagai pemoderasi antara faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Meskipun belum ada penelitian yang secara langsung menguji pengaruh motivasi kerja yang dimoderasi oleh kemampuan *resiliensi* terhadap kinerja karyawan, temuan dalam penelitian ini memberikan gambaran bahwa kemampuan *resiliensi* dapat memperkuat atau memperlemah hubungan antara variabel independen dan kinerja karyawan. Dalam konteks ini, kemampuan *resiliensi* karyawan yang tinggi dapat membantu mereka mengatasi tantangan yang dihadapi akibat motivasi kerja, yang pada akhirnya mempengaruhi hasil kinerja mereka. Penelitian ini memberikan bukti bahwa *resiliensi* berfungsi sebagai faktor penting yang dapat memoderasi berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Metode Penelitian

Berbasis pengujian kuantitatif, penelitian ini menggunakan pendekatan deduktif-induktif, yaitu pendekatan fenomena masalah yang diikuti dengan pengujian hipotesis dari sampel penelitian, penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis dan hasilnya digeneralisasi menjadi kebenaran umum, kebenaran yang diterima dari hasil pembuktian hipotesis diharapkan dapat menjawab fenomena permasalahan penelitian. Penelitian ini meneliti objek, yaitu variabel-variabel tekanan pekerjaan, kompleksitas tugas, motivasi kerja, kemampuan *resiliensi* dan kinerja. Subjek penelitian adalah karyawan perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur dan berada di Tangerang Raya dan mengerti variabel-variabel yang peneliti gunakan dalam penelitiannya yaitu, tekanan pekerjaan, kompleksitas kerja, motivasi kerja dan kemampuan *resiliensi* yang mempengaruhi kinerja.

3.2. Populasi dan Sampel Penelitian

3.2.1. Populasi

Penelitian ini melibatkan karyawan yang bekerja di perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur dan berada di Tangerang Raya. Para karyawan ini menjadi subjek utama dalam penelitian ini untuk

mengevaluasi berbagai aspek yang berkaitan dengan tekanan pekerjaan, kompleksitas kerja, motivasi kerja dan kemampuan *resiliensi* yang mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dalam memperlakukan pekerja serta memberikan pelatihan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur dan berada di Tangerang Raya

3.2.2. Sampel Penelitian

Sampel penelitian menggunakan metode *convenience* yaitu metode responden yang paling mudah ditemui disertai dengan *purposive sampling*, yaitu sampel dengan kriteria tertentu. *Purposive sampling* digunakan untuk menyeleksi responden sesuai dengan kriteria yang relevan dengan variabel penelitian, menurut BPS (2024) jumlah angkatan kerja di Tangerang Raya adalah 1.573.582 orang sebagai populasi yang ada, peneliti mengambil 215 sampel dengan *margin of error* sebesar 0,068 dengan rumus Slovin.

3.3. Obyek Penelitian

Obyek penelitian ini berfokus pada empat aspek utama yaitu tekanan pekerjaan, kompleksitas kerja, motivasi kerja, dan kemampuan *resiliensi*. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis bagaimana faktor-faktor tersebut mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur dan berada di Tangerang Raya, serta untuk menemukan hubungan antara variabel-variabel tersebut.

3.4. Model penelitian

Model penelitian dengan metode pengumpulan data yang menggunakan kuesioner penelitian, Menurut (Sugiyono, 2017), Kuesioner adalah suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan menyajikan serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab, kuesioner penelitian disusun berdasarkan indikator dari setiap variabel yang diteliti. Jawaban responden menggunakan skala *likert* satu sampai lima yang terdiri dari sangat tidak setuju (1), tidak setuju (2), netral (3), setuju (4), sangat setuju (5). Tujuan penggunaan skala *likert* adalah untuk mengkuantitatifkan kualitas variabel yang diteliti sehingga dapat diuji menggunakan statistik.

3.5. Operasionalisasi Variabel

Penelitian ini terdiri dari lima variabel yang membentuk model penelitian *structural equation modeling* (SEM). Berikut definisi dan pengukuran indikator setiap variabel.

Tabel 3.1 Tabel Operasionalisasi Variabel

No.	Variabel	Definisi	Indikator Empiris	Skala
1	Tekanan Pekerjaan(X1)	perasaan tertekan yang dapat dirasakan oleh karyawan ketika mereka menghadapi tugas-tugas pekerjaan (W M Lestari <i>et al.</i> , 2020).	a. Target dan harapan b. Gangguan saat bekerja c. Tekanan waktu	<i>Likert</i>

2	Kompleksitas Tugas(X2)	tugas yang tidak memiliki struktur yang jelas, membingungkan, dan sulit(Sososutiksno <i>et al.</i> , 2022)	a. Tingkat kesulitan tugas b. Struktur Tugas	<i>Likert</i>
3	Motivasi Kerja(X3)	suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan sesuatu atau kegiatan yang berlangsung secara sadar yang bertujuan untuk meningkatkan prestasi kerja(Nur Adinda <i>et al.</i> , 2023).	a. Antusias b. Optimis c. Aktualisasi	<i>Likert</i>
4	Kemampuan Resiliensi(Z)	konsep yang menunjukkan kemampuan seseorang untuk menghadapi masalah dan hambatan yang seringkali tampaknya sulit diatasi dan menghasilkan hasil	a. Kemauan untuk bekerja b. Pentingnya mempelajari dan menguasai pekerjaan c. Keyakinan diri sanggup untuk	<i>Likert</i>

		yang positif (Hutauruk & Naibaho, 2020).	<p>bekerja</p> <p>d. Keterbatasan yang dimiliki dalam bekerja</p> <p>e. Kemungkinan gagal dalam bekerja</p> <p>f. Mengatasi kesulitan yang muncul dalam bekerja</p> <p>g. Hal-hal yang dibutuhkan dalam bekerja</p>	
6	Kinerja (Y)	<p>bagian dari individu yang harus melakukan pekerjaan dan juga bertindak sesuai dengan pekerjaan yang sudah diberikan kepadanya (Gunawan <i>et al.</i>, 2023).</p>	<p>a. Kuantitas</p> <p>b. Ketepatan waktu</p>	<i>Likert</i>

3.6. Teknik Pengujian Data

Teknik pengujian data yang digunakan adalah analisis kuantitatif menguji hipotesis pada model penelitian *structural equation modeling (SEM)*, analisis data menggunakan bantuan *software Smart PLS*. Tahapan analisis data terdiri dari:

1. Statistik demografi responden, yaitu identitas responden penelitian.
2. Statistik deskriptif variabel penelitian untuk mengetahui nilai minimum, nilai maksimum, nilai rata-rata, dan *standart* deviasi.
3. Uji validitas dan uji reliabilitas data, yaitu untuk melihat kualitas pertanyaan kuesioner dan konsistensi responden dalam menjawab pertanyaan.
4. Uji koefisien determinasi (*R Square*), yaitu untuk melihat kemampuan variabel independen dan interaksi dari variabel *moderating* dalam mempengaruhi variabel dependen.
5. Uji hipotesis dengan standar pengukuran hipotesis diterima apabila nilai T statistik $> 1,96$ dan nilai T *value* $<$ dari 0,05.
6. Persamaan regresi untuk melihat besaran koefisien pengaruh dari setiap variabel independen serta dampak moderasi terhadap variabel dependen.

Menurut Sugiyono(2017), teknik pengumpulan data merupakan tahap penting dalam proses penelitian, karena menentukan kelengkapan dan kualitas data yang digunakan untuk menjawab pertanyaan penelitian.

Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan informasi kepada pengumpul data (Sugiyono, 2017). Metode pengumpulan data yang diterapkan adalah dengan menggunakan kuesioner kepada responden di Tangerang Raya, disertai dengan panduan dan petunjuk pengisian kuesioner.

Skala yang digunakan untuk mengukur data adalah skala Likert. Menurut Sugiyono (2017), skala Likert adalah alat untuk mengukur sikap, karakteristik, atau persepsi seseorang atau kelompok terhadap suatu fenomena sosial.

Langkah-langkah penelitian yang dilakukan peneliti adalah melakukan penyebaran kuesioner kepada karyawan manufaktur di Tangerang Raya, melakukan uji validitas, melakukan uji reliabilitas, uji koefisien determinasi, dan terakhir melakukan uji hipotesis.