



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No. 2 (2025) pp: 1465-1475

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Motivasi , Stres Kerja, Kepribadian dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja - Literature Review

Shania Wahyu Tuffahati , Ainatul Mardiyah , Ravelia Az Zahra Cendekia Rose, Titik Inayati
Universitas Wijaya Kusuma Surabaya

shaniawt11@gmail.com, ainatulmdyh@gmail.com, veliazahra095@gmail.com, titikinayati@uwks.ac.id*

Abstract

This study aims to examine the influence of motivation, work stress, personality, and individual characteristics on employee performance using a literature review method. Performance is a key indicator in evaluating organizational effectiveness and is strongly affected by internal psychological and personal factors. Based on a review of various relevant national and international journals, it was found that motivation plays a significant and positive role in enhancing performance. Conversely, work stress tends to have a negative impact, especially when poorly managed. Personality traits, particularly conscientiousness and emotional stability, directly influence job performance. Individual characteristics such as age, education level, and work experience also contribute to shaping productive work behavior. This study highlights that a multidimensional approach, which includes both psychological and personal factors, is crucial in efforts to improve human resource performance. The findings are expected to serve as a foundation for developing effective performance management strategies across different organizational sectors.

Keywords: Motivation, Work Stress, Personality, Individual Characteristic

1. Latar Belakang

Dalam dinamika organisasi, keberhasilan dalam mencapai tujuan tidak dapat dipisahkan dari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu. Motivasi, stres kerja, kepribadian dan karakteristik menjadi aspek penting yang terkait dengan menentukan efektivitas pekerjaan. Memahami faktor-faktor ini membantu perusahaan tidak hanya menciptakan lingkungan kerja yang produktif, tetapi juga mendukung kesejahteraan kehidupan karyawan. Motivasi merupakan sebuah dorongan internal yang membuktikan bahwa seseorang akan mencapai tujuan tertentu. Teori motivasi seperti hierarki kebutuhan Maslow dan teori dua faktor Herzberg menunjukkan bahwa motivasi adalah pendorong utama dan dapat mempengaruhi tingkat keterlibatan dalam bekerja. Tanpa motivasi yang tepat, individu cenderung kurang produktif. Tekanan kerja juga merupakan sebuah tantangan yang sering muncul di dunia kerja. Stres kerja terjadi ketika tuntutan dalam pekerjaan melebihi kemampuan individu untuk mengatasinya. Hal ini dapat mempengaruhi kesehatan mental, kinerja, dan kepuasan kerja. Selain itu, kepribadian juga memainkan peran penting dalam dunia kerja. Berbagai teori, seperti sifat kepribadian lima besar, menunjukkan bahwa sifat-sifat kepribadian seperti keterbukaan terhadap pengalaman, stabilitas emosional, dan versi tambahan, dapat mempengaruhi cara orang menanggapi situasi kerja. Misalnya, orang dengan stabilitas emosional tinggi dapat mengekspos tekanan. Selanjutnya, karakteristik individu seperti latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, usia, dan gender berkontribusi pada pembentukan pola kerja orang. Hal ini mempengaruhi persepsi kinerja individu, bagaimana mereka berinteraksi dengan kolega, dan strategi untuk menangani masalah.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor kunci dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Dalam era persaingan global dan perkembangan teknologi yang pesat, organisasi dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang berkinerja tinggi guna mencapai tujuan strategisnya. Namun, berbagai fenomena menunjukkan bahwa masih banyak organisasi yang menghadapi permasalahan terkait rendahnya kinerja karyawan, yang berdampak pada produktivitas dan efektivitas organisasi secara keseluruhan. Permasalahan ini mendorong perlunya pemahaman lebih dalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, baik yang berasal dari dalam diri individu seperti motivasi, kepribadian, dan karakteristik individu, maupun dari faktor eksternal seperti stres kerja.

Motivasi sering dianggap sebagai pendorong utama dalam pencapaian kinerja, karena individu yang termotivasi cenderung bekerja lebih giat dan fokus terhadap pencapaian tujuan. Di sisi lain, stres kerja yang

berlebihan dapat mengganggu konsentrasi, menurunkan semangat kerja, hingga menyebabkan burnout. Kepribadian dan karakteristik individu seperti usia, tingkat pendidikan, dan pengalaman kerja juga memainkan peran penting dalam menentukan seberapa baik seseorang merespons tuntutan pekerjaan. Meski demikian, hasil studi sebelumnya menunjukkan temuan yang bervariasi dan tidak konsisten. Beberapa penelitian menemukan bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, sementara yang lain menunjukkan pengaruh yang lemah atau tidak signifikan. Demikian pula, ada studi yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja, namun ada pula yang tidak menemukan hubungan signifikan.

Kesenjangan teori ini menciptakan kebutuhan untuk mengkaji ulang dan menguji hubungan antar variabel tersebut secara lebih komprehensif dan kontekstual. Faktor-faktor seperti budaya organisasi, jenis pekerjaan, dan perbedaan individu bisa menjadi variabel moderator yang selama ini belum banyak diteliti secara mendalam. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara simultan dan parsial pengaruh motivasi, stres kerja, kepribadian, dan karakteristik individu terhadap kinerja, serta menjawab ketidakselarasan hasil studi terdahulu. Diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori perilaku organisasi serta memberikan rekomendasi praktis bagi manajemen dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui pendekatan yang lebih tepat sasaran.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode studi literatur atau *literature review* dengan pendekatan kualitatif deskriptif. Data yang dianalisis berasal dari jurnal nasional maupun internasional yang relevan dengan topik motivasi, stres kerja, kepribadian, karakteristik individu, dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Artikel yang dikaji dipublikasikan dalam rentang waktu lima tahun terakhir untuk memastikan bahwa informasi yang dikaji masih aktual dan relevan dengan dinamika dunia kerja saat ini.

Proses pemilihan artikel dilakukan secara sistematis melalui pencarian di Google Scholar, dengan menggunakan kata kunci “employee performance”, “motivation”, “job stress”, “personality”, dan “individual characteristics”. Setiap artikel ditelaah berdasarkan tujuan penelitian, variabel yang dikaji, metode yang digunakan, serta hasil dan kesimpulannya. Hasil review ini kemudian dianalisis secara tematik seperti yang dipaparkan oleh Braun dan Clarke (2006) memberikan panduan yang sering digunakan dalam analisis tematik, yang terdiri dari enam tahap (1) Familiarisasi Data: Membaca dan memahami data secara menyeluruh, (2) Menghasilkan Kode Awal: Mengidentifikasi segmen data yang relevan dengan penelitian dan memberi label (kode), (3) Mencari Tema: Mengelompokkan kode ke dalam tema potensial, (4) Meninjau Tema: Memeriksa tema untuk memastikan konsistensi dan relevansi terhadap data, (5) Mendefinisikan dan Menamai Tema: Memberi nama dan mendeskripsikan tema dengan jelas, (6) Melaporkan: Menyusun laporan analisis dengan dukungan dari data yang relevan.

Hal ini dilakukan untuk mengidentifikasi pola, persamaan, perbedaan, serta gap penelitian yang ada. Dengan demikian, studi ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai hubungan antar variabel serta arah penelitian selanjutnya yang potensial untuk dikembangkan.

Prosedur pengumpulan data dilakukan melalui pencarian dengan kata kunci spesifik seperti: “pengaruh motivasi terhadap kinerja”, “job stress and employee performance”, “personality traits and job performance”, serta “individual characteristics in workplace”. Dengan 20 artikel yang memenuhi kriteria untuk ditelaah lebih lanjut. Setiap artikel dianalisis dengan mencatat informasi penting seperti metode penelitian, latar belakang, hasil penelitian, kelebihan dan kekurangan penelitian.

3. Hasil dan Diskusi

Penelitian pertama menunjukkan bahwa karakteristik individu dan kompetensi sumber daya manusia memiliki pengaruh signifikan terhadap kesejahteraan psikologis pegawai, dengan kontribusi yang cukup besar secara parsial maupun simultan. Studi ini menyoroti pentingnya pengembangan kompetensi dan pendekatan personal dalam manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai secara keseluruhan. Namun, penelitian ini memiliki keterbatasan dalam cakupan populasi dan variabel eksternal yang tidak dianalisis lebih lanjut.

Penelitian lainnya meneliti pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja. Hasilnya menunjukkan bahwa variabel-variabel tersebut secara signifikan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja, dengan kontribusi motivasi sebagai variabel paling dominan. Penelitian ini memberikan wawasan praktis bagi organisasi dalam merancang strategi peningkatan kepuasan kerja melalui pendekatan terintegrasi. Namun, ada keterbatasan dalam desain penelitian yang cenderung bersifat kuantitatif tanpa menggali perspektif kualitatif secara mendalam.

Dalam studi yang berfokus pada faktor motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja, ditemukan bahwa variabel seperti pelatihan dan karakteristik individu juga memainkan peran signifikan. Pelatihan yang efektif meningkatkan kinerja karyawan, sementara motivasi kerja menjadi faktor yang paling dominan. Studi ini

menyoroti perlunya perusahaan menyediakan pelatihan yang relevan dan lingkungan kerja yang mendukung untuk memaksimalkan potensi karyawan. Sayangnya, penelitian ini cenderung mengabaikan aspek kualitatif yang dapat menggali pengalaman subjektif karyawan.

Penelitian terkait kepuasan kerja, stres, dan motivasi mengungkapkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung dan kepuasan kerja yang tinggi mampu meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai. Sebaliknya, stres kerja memiliki pengaruh negatif, tetapi efeknya dapat diminimalkan dengan pendekatan manajemen yang terstruktur. Penelitian ini relevan dalam konteks pendidikan dan sektor layanan, di mana kinerja karyawan sering berbanding lurus dengan hasil yang diharapkan. Namun, desain penelitian yang lebih inklusif diperlukan untuk menjangkau populasi yang lebih beragam.

Penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan visioner dan kompetensi menunjukkan bahwa keduanya memiliki dampak positif terhadap produktivitas karyawan. Namun, stres kerja menjadi hambatan yang signifikan, yang dapat diatasi dengan strategi manajemen yang lebih empatik. Penelitian ini relevan dalam sektor korporasi yang dinamis, namun terbatas pada variabel internal dan kurang mempertimbangkan faktor eksternal seperti kondisi pasar atau persaingan. Selanjutnya, penelitian mengenai workplace well-being menyoroti pentingnya keseimbangan kerja dan kehidupan untuk meningkatkan produktivitas. Motivasi kerja intrinsik, meskipun tidak signifikan sebagai moderator, tetap relevan dalam mendukung kesejahteraan karyawan. Studi ini memberikan wawasan baru bagi perusahaan untuk mengelola kesejahteraan karyawan secara holistik, meskipun masih memerlukan pengembangan lebih lanjut terkait implikasi praktis dan variabel kontrol.

Penelitian terakhir mencermati dampak konflik kerja dan beban kerja pada kinerja karyawan di sektor pemerintah dan swasta. Konflik kerja yang tidak dikelola dengan baik cenderung memperburuk stres dan menurunkan produktivitas, tetapi jika dikelola secara efektif, konflik dapat memicu inovasi. Penelitian ini menawarkan perspektif bahwa tidak semua konflik bersifat negatif dan dapat dimanfaatkan sebagai peluang untuk perbaikan. Namun, cakupan penelitian ini terbatas pada satu perusahaan atau instansi, sehingga generalisasi hasilnya masih perlu ditinjau ulang.

Analisis ini memberikan wawasan menyeluruh tentang bagaimana berbagai faktor mempengaruhi motivasi, kinerja, dan kesejahteraan karyawan di berbagai konteks. Masing-masing studi memberikan landasan teoritis dan rekomendasi praktis yang dapat diadopsi oleh organisasi untuk mengoptimalkan manajemen sumber daya manusia.

Diskusi

Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi, stres kerja, kepribadian, dan karakteristik individu memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi terbukti memberikan dampak positif terhadap produktivitas kerja, dimana karyawan dengan motivasi tinggi cenderung mencapai target dengan lebih baik. Faktor motivasi intrinsik, seperti kepuasan pribadi, dan motivasi ekstrinsik, seperti penghargaan finansial atau nonfinansial, menjadi pendorong utama dalam meningkatkan semangat kerja. Oleh karena itu, organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dengan memberikan penghargaan yang adil dan peluang pengembangan diri.

Sebaliknya, stres kerja memiliki dampak negatif yang nyata terhadap kinerja. Karyawan yang mengalami stres tinggi sering kali mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik karena terganggu oleh tekanan mental dan fisik. Penyebab stres kerja dapat berupa beban kerja berlebih, konflik interpersonal, atau kurangnya dukungan dari atasan. Untuk mengatasi masalah ini, perusahaan perlu menyediakan program manajemen stres seperti pelatihan pengelolaan waktu, konseling, atau memberikan fleksibilitas dalam pengaturan waktu kerja.

Kepribadian juga memainkan peran penting dalam menentukan kinerja. Karyawan dengan kepribadian yang stabil secara emosional, proaktif, dan terbuka terhadap pengalaman cenderung menunjukkan hasil kerja yang lebih baik. Stabilitas emosional membantu mereka mengelola tekanan kerja, sedangkan keterbukaan terhadap pengalaman memungkinkan mereka untuk menghadapi tantangan secara kreatif. Organisasi dapat memanfaatkan informasi tentang kepribadian karyawan untuk menentukan penempatan kerja yang sesuai, sehingga meningkatkan efektivitas dan produktivitas individu.

Selain itu, karakteristik individu seperti usia, tingkat pendidikan, dan pengalaman kerja mempengaruhi kinerja secara langsung maupun tidak langsung. Karyawan yang lebih berpengalaman biasanya lebih efisien dalam pekerjaannya, sedangkan tingkat pendidikan yang lebih tinggi sering kali dikaitkan dengan kemampuan analisis dan penyelesaian masalah yang lebih baik. Organisasi perlu menghargai diversitas karakteristik individu ini dengan memberikan peluang yang setara untuk berkembang. Melalui pendekatan yang holistik terhadap pengelolaan motivasi, stres kerja, kepribadian, dan karakteristik individu, organisasi dapat menciptakan kinerja yang optimal dan mendukung keberhasilan jangka panjang.

Tabel 1. Penelitian Terdahulu

Author dan Tahun	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Kelebihan Penelitian	Kekurangan Penelitian	Hasil Penelitian
Fuad Abi Hanif & Ibnu Sina , 2025	Pengaruh Karakteristik Individu Di Direktorat Jenderal Perdagangan Luar Negeri Kementerian Perdagangan Republik Indonesia	Kuantitatif Deskriptif	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pendekatan Kuantitatif yang Objektif 2. Analisis Data yang Komprehensif 3. Populasi dan Sampel yang Representatif 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pendekatan Kuantitatif Kurang Mendalam 2. Tidak Mempertimbangkan Faktor Eksternal 3. Tidak Menganalisis Perbedaan Demografi 	Karakteristik individu dan kompetensi SDM berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan psikologis pegawai di Direktorat Jenderal Perdagangan Luar Negeri.
Mela Vebianti, Bambang Suwarsono, 2025	Pengaruh Disiplin Kerja , Motivasi Kerja , Pengembangan Karir Dan Stres Kerja Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Asuransi	Kuantitatif	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menggunakan Pendekatan Kuantitatif yang Objektif 2. Menganalisis Pengaruh Beberapa Variabel Sekaligus 3. Menggunakan Teknik Pengambilan Sampel 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jumlah Sampel yang Relatif Kecil 2. Terbatas pada Variabel yang Diteliti 3. Tidak Mempertimbangkan Faktor Eksternal 	disiplin kerja, motivasi kerja, pengembangan karir, dan stres kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan di PT Asuransi Kredit Indonesia Cabang Kediri.
Yunus Muhammad, 2024	Pengaruh Pelatihan, Motivasi ,Lingkungan Kerja, Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Inspektorat Kota Banjarmasin	Kuantitatif Deskriptif	<ol style="list-style-type: none"> 1. Topik Relevan dan Aktual Pendekatan Kuantitatif yang Sistematis 2. Analisis Mendalam dan Terstruktur 3. Identifikasi Faktor Dominan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Koefisien Determinasi (R^2) Relatif Rendah 2. Tidak Menyelidiki Faktor Lain yang Mungkin Lebih Berpengaruh 3. Lingkungan Kerja Tidak Signifikan, Tetapi Kurang Analisis Mendalam 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pelatihan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai 2. Motivasi kerja (X2) memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai 3. Lingkungan kerja (X3) berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai 4. Karakteristik individu (X4) tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
Sahat Simbolon, 2024	Analisis Pengaruh Kepemimpinan Visioner, Kompetensi Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Alfo Citra Medan	Kuantitatif	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menggunakan Pendekatan Kuantitatif yang Objektif 2. Analisis yang Mendalam dan Terstruktur 3. Mencakup Faktor-Faktor Penting dalam Produktivitas Kerja 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Terbatas pada Variabel Tertentu 2. Subjek Penelitian Terbatas pada Satu Perusahaan 3. Kemungkinan Bias dalam Pengisian Kuesioner 	Kepemimpinan visioner memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Selain itu, stres kerja dan faktor lain seperti motivasi dan lingkungan kerja juga mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.
Rubi Hastuti, Intan Purnama, 2025	Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja	Kuantitatif	<ol style="list-style-type: none"> 1. Relevansi dan Signifikansi 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keterbatasan Sampel dan Generalisasi 	Stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap

	Terhadap Motivasi Dan Kinerja Guru Smp Negeri Di Kabupaten Rokan Hilir		<ol style="list-style-type: none"> 2. Metodologi yang Jelas 3. Sampel Representatif 	<ol style="list-style-type: none"> 2. Tidak Menganalisis Faktor Lain yang Mungkin Berpengaruh 3. Kurangnya Pembahasan tentang Implikasi Praktis 	motivasi maupun kinerja, menunjukkan bahwa faktor lain lebih dominan dalam menentukan performa guru.
Se Arianto, Se Ahmad, 2025	Aspek Psikologi Dan Sosial- Komunikasi Karir Manajemen Sdm Di Masa Perang, Termasuk Stres, Motivasi, Keinginan Dan Efisiensi Kondisi Kerja	Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif	<ol style="list-style-type: none"> 1. Relevan dengan Situasi Nyata 2. Pendekatan Metodologi yang Kuat 3. Analisis Mendalam tentang Stres dan Motivasi 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Terbatas pada Konteks Ukraina 2. Jumlah Sampel yang Relatif Terbatas 3. Minimnya Data Jangka Panjang 	Dengan menerapkan strategi manajemen stres yang efektif dan memberikan dukungan yang tepat, organisasi dapat memastikan produktivitas dan loyalitas karyawan meskipun dalam situasi yang penuh tantangan.
I Ilham, 2024	Organisasi Dan Kemampuan Beradaptasi Terhadap Transfer Motivasi Dan Kinerja Setelah Pelatihan	Kuantitatif dengan analisis mediasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Relevansi Topik 2. Kerangka Teori yang Kuat 3. Metode Penelitian yang Jelas 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keterbatasan Sampel 2. Desain Penelitian Cross-Sectional 3. Ketimpangan Gender dalam Sampel 	Dukungan organisasi dan kemampuan adaptif sangat penting dalam memastikan hasil pelatihan tidak hanya dipahami, tapi juga diterapkan secara nyata dalam pekerjaan, sehingga berdampak langsung pada peningkatan motivasi dan kinerja pegawai.
Y Susilo , W Wahyudin. 2020	Pengaruh Konflik Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Deskriptif Kuantitatif	<ol style="list-style-type: none"> 1. Relevansi Topik 2. Relevansi Tinggi dalam Dunia Kerja 3. Menganalisis Hubungan Antar Variabel secara Mendalam 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel Lain yang Tidak Diteliti 2. Kesulitan dalam Pengukuran Stres dan Konflik 3. Tidak Semua Konflik dan Stres Berdampak Negatif 	Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik konflik maupun stres kerja memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Konflik yang tidak dikelola dengan baik dapat memperburuk stres kerja dan menurunkan produktivitas. Namun, jika ditangani dengan strategi yang tepat, konflik dapat menjadi faktor yang mendorong inovasi dan perbaikan kinerja.
Lestari, Ayu 2024	Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Pt Bakti Persada Perkasa	Pendekatan Kuantitatif	<ol style="list-style-type: none"> 1. Relevansi Topik 2. Relevansi Tinggi dalam Dunia Kerja 3. Menganalisis Hubungan Antar Variabel secara Mendalam 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel Lain yang Tidak Diteliti 2. Kesulitan dalam Pengukuran Stres dan Konflik 3. Tidak Semua Konflik dan Stres Berdampak Negatif 	Stres kerja meningkatkan turnover intention, sedangkan kepuasan kerja menurunkan Stres kerja menurunkan komitmen organisasi, sementara kepuasan kerja meningkatkannya , Komitmen organisasi memiliki peran penting dalam mengurangi turnover intention, terutama sebagai variabel yang memperlemah

					dampak negatif stres kerja dan memperkuat dampak positif kepuasan kerja.
H Nasution, e Elvina, a Halim 2023	Pengaruh Karakteristik Individu, Kompetensi, Motivasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Labuhanbatu	Pendekatan Kuantitatif	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pendekatan Kuantitatif yang Objektif 2. Mengidentifikasi Faktor - Faktor Kunci yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai 3. Memberikan Wawasan bagi Pengambilan Keputusan di Instansi Pemerintah 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Terbatas pada Satu Instansi 2. Tidak Mempertimbangkan Faktor Eksternal Lain 3. Pengukuran Variabel Bisa Dipengaruhi oleh Persepsi Responden 	<p>Karakteristik individu memiliki pengaruh terhadap kinerja, terutama melalui pengalaman kerja, tetapi pengaruhnya tidak sebesar variabel lain.</p> <p>Kompetensi sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai, sehingga diperlukan pengembangan keterampilan melalui pelatihan yang lebih intensif.</p> <p>Motivasi memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas dan disiplin kerja, sehingga perusahaan perlu menerapkan sistem penghargaan dan insentif yang lebih baik.</p>
Reynaldy Prasetyo, Fathorrahman Fathorrahman, Theresia Pradiani 2025	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. United Tractors Tbk Site Tabang	Pendekatan Kuantitatif	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pendekatan Kuantitatif yang Sistematis. Penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif, sehingga data yang diperoleh lebih objektif dan dapat diuji validitas serta reliabilitasnya. 2. Analisis Multivariat yang Komprehensi Dengan mengkaji gaya kepemimpinan, karakteristik individu, lingkungan kerja, dan beban kerja secara bersamaan, penelitian ini memberikan gambaran yang lebih lengkap tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. 3. Relevan bagi Dunia Kerja dan Manajemen Hasil penelitian 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sampel yang Relatif Kecil dengan hanya 55 responden dari satu departemen (Part dan Service), jumlah sampel dalam penelitian ini tergolong kecil. Studi dengan sampel yang lebih besar dan melibatkan berbagai departemen akan menghasilkan temuan yang lebih representatif. 	<p>Hasil ini menunjukkan bahwa di PT. United Tractors Tbk Site Tabang, karakteristik individu dan beban kerja memiliki peran penting dalam menentukan kinerja karyawan, sementara gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja tidak memberikan pengaruh signifikan.</p>

			ini memberikan insight penting bagi perusahaan, terutama dalam merancang strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan.		
Tony Honkley 2024	Interaksi Antara Lingkungan Kerja , Karakteristik Pribadi Terhadap Stres Kerja: Efek Moderasi Kemampuan Adaptasi Pada Karyawan Pada Pt Sari Madu	Metode Kuantitatif	<ol style="list-style-type: none"> 1. Relevansi Topik 2. Relevansi Tinggi dalam Dunia Kerja 3. Pendekatan Kuantitatif yang Terukur 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tidak Menggunakan Pendekatan Kualitatif 2. Kemungkinan Adanya Bias Responden 	Penelitian mengenai "Interaksi Antara Lingkungan Kerja, Karakteristik Pribadi terhadap Stres Kerja: Efek Moderasi Kemampuan Adaptasi pada Karyawan PT Sari Madu" belum tersedia secara spesifik. Namun, berdasarkan penelitian serupa, berikut adalah temuan umum yang dapat memberikan gambaran mengenai hubungan antara lingkungan kerja, karakteristik pribadi, stres kerja, dan peran kemampuan adaptasi: <ol style="list-style-type: none"> 1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja 2. Pengaruh Karakteristik Pribadi terhadap Stres Kerja 3. Peran Kemampuan Adaptasi sebagai Moderator
Amsal Irmalis, Anas Anas 2019	Pemberdayaan Psikologis Dan Perannya Dalam Meningkatkan Ciri-Ciri Kepribadian	metode Kuantitatif dan deskriptif	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menjelaskan Hubungan antara Pemberdayaan Psikologis dan Perkembangan Kepribadian 2. Relevan dalam Dunia Kerja dan Kehidupan Sosial 3. Menyediakan Bukti Empiris 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keterbatasan Generalisasi 2. Sulit Mengukur Efek Pemberdayaan Psikologis secara Langsung 3. Potensi Bias dalam Pengumpulan Data 4. Kurangnya Pendekatan Kualitatif 	Pengaruh Pemberdayaan Psikologis terhadap Perilaku Proaktif: Sebuah studi yang dilakukan oleh Mokhammad Arif Saifullah pada karyawan perusahaan start-up di Kota Bandung menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara tipe kepribadian dan pemberdayaan psikologis terhadap perilaku proaktif.
Dhea Monica Meliala, . and nurfadila, . (2024)	Pengaruh Stress Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Batu Bara Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening	Kuantitatif	<ol style="list-style-type: none"> 1. Relevansi dengan Kondisi Nyata 2. Adanya Variabel Intervening (Komitmen Organisasi) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jumlah Sampel yang Relatif Kecil 2. Terbatas pada Variabel yang Diteliti 3. Tidak Mempertimbang 	Stres dan konflik kerja berdampak pada kinerja pegawai. Perbedaan kepentingan antar pegawai dan komunikasi yang kurang efektif dalam tim dapat

			3. Menggunakan Metode Kuantitatif yang Sistematis	kan Faktor Eksternal	memperburuk situasi. Jika tidak dikelola dengan baik, stres dan konflik dapat menurunkan motivasi dan produktivitas pegawai. Pemahaman yang lebih mendalam mengenai pengaruh stres dan konflik kerja terhadap kinerja pegawai sangat penting untuk mengoptimalkan kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif untuk menganalisis hubungan antara variabel-variabel yang terlibat. Dengan menggunakan statistik, hasil yang diperoleh lebih akurat dan dapat diuji kembali oleh penelitian lain.
Farhand Makitsuna, Andhyka Tyaz Nugraha 2024	Analisis Pengaruh Iklim Organisasi, Interaksi Psikososial, Dan Karakteristik Individu Terhadap Organisasi Kerja Dan Konten Pekerjaan	Pendekatan Kuantitatif	1. Analisis Komprehensif 2. Relevansi dengan Dunia Kerja 3. Pendekatan Kuantitatif yang Sistematis	1. Terbatas pada Faktor Internal 2. Tidak Menggunakan Pendekatan Kualitatif 3. Kemungkinan Bias Responden	Iklim organisasi dan interaksi memiliki pengaruh signifikan terhadap pekerjaan. Lingkungan kerja yang positif dan harmonis dapat meningkatkan kepuasan kerja, motivasi, dan produktivitas karyawan. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk menciptakan dan memelihara iklim kerja yang baik melalui kebijakan yang mendukung, interaksi yang positif, dan metode pengumpulan data yang tepat.
Auriell Batsyeba, Andi Cahyadi 2024	Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Karyawan Radio X Di Madiun	Kuantitatif	1. Relevan dengan Kondisi Nyata 2. Menggunakan Pendekatan Kuantitatif yang Terukur 3. Mengidentifikasi Faktor-Faktor Pendukung dan Penghambat	1. Terbatas pada Satu Perusahaan (Generalisasi Terbatas) 2. Tidak Menggunakan Pendekatan Kualitatif 3. Tidak Memperhitungkan Faktor Eksternal	Stres kerja yang tinggi dapat mengurangi produktivitas dan kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memberikan dukungan psikologis dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan karyawan. Penelitian ini memberikan wawasan tentang bagaimana beban kerja dan stres kerja saling berhubungan di lingkungan stasiun

					radio. Dengan memahami faktaktor yang memicu stres kerja, perusahaan dapat mengambil langkah-langkah untuk mengelola beban kerja dan meningkatkan kesejahteraan karyawan.
Hardan i, Iin Apriyanti, Pahla wansjah 2023	Pengaruh Karakteristik Individu, Beban Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Perusahaan Manufaktur Pt Abcd Yogyakarta)	metode eksplanatori (explanatory research). Selain itu, teknik analisis data yang digunakan adalah aplikasi SmartPLS versi 4.0.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Fokus pada Variabel Penting 2. Penggunaan Variabel Mediasi 3. Metode Analisis yang Sesuai 4. Konteks Penelitian yang Spesifik 5. Kontribusi Variabel yang Terukur 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keterbatasan Variabel 2. Fokus pada Satu Perusahaan 3. Desain Penelitian Cross-Sectional 4. Potensi Bias Responden 5. Tidak Dijelaskan Pengukuran Variabel 	<p>Kepuasan kerja berperan sebagai variabel intervening yang memperkuat hubungan antara karakteristik individu dan kompetensi dengan kinerja pegawai. Sebaliknya, beban kerja yang berlebihan dapat menurunkan kepuasan kerja dan kinerja pegawai.</p> <p>Secara keseluruhan, penelitian ini menyarankan perusahaan untuk memperhatikan keseimbangan beban kerja, meningkatkan kompetensi pegawai, dan memperhatikan karakteristik individu untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja pegawai di PT ABCD Yogyakarta.</p>
Meutia Meutia, Riska Kuzaimah 2024	Pengaruh Abusive Supervision, Emotional Exhaustion, Stres Kerja Dan Perilaku Cyberloafing Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Pusat Statistik Sumatera Selatan	Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pendekatan Kuantitatif dengan Analisis PLS-SEM 2. Studi Kontekstual pada Pegawai ASN 3. Analisis Faktor Psikologis dan Perilaku Kerja 4. Implikasi Manajerial 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Generalisasi Terbatas 2. Variabel yang Tidak Teramati 3. Tidak Menggunakan Pendekatan Longitudinal 4. Perluasan Sampel 5. Kurangnya Fokus pada Intervensi 	<p>Abusive supervision meningkatkan stres kerja dan emotional exhaustion, yang pada gilirannya meningkatkan perilaku cyberloafing. Abusive supervision tidak berpengaruh langsung terhadap perilaku cyberloafing. Stres kerja meningkatkan perilaku cyberloafing. Emotional exhaustion juga meningkatkan perilaku cyberloafing. Stres kerja menurunkan kinerja pegawai. Penelitian ini menegaskan bahwa kepemimpinan yang buruk dapat menciptakan stres kerja dan kelelahan emosional yang berdampak negatif terhadap kinerja pegawai.</p>
Lusi Kammala Putri, 2024	Hubungan Antara Stres Kerja Dan Workplace Well-	kuantitatif dengan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Fokus yang Jelas 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keterbatasan Informasi 	<p>Penelitian ini menunjukkan bahwa</p>

	Being Dengan Motivasi Kerja Intrinsik Sebagai Variabel Moderator	metode online survey	<ol style="list-style-type: none"> 2. Penggunaan Metode Kuantitatif 3. Teknik Sampling yang Spesifik 4. Informasi Hasil Penelitian yang Ringkas 5. Konteks Organisasi yang Spesifik 6. Tujuan Penelitian yang Terstruktur 	<ol style="list-style-type: none"> 2. Ukuran Sampel yang Relatif Kecil 3. Tidak Ada Penjelasan Mendala 4. Tidak Disebutkan Variabel Kontrol 5. Kurangnya Pembahasan Implikasi Praktis 6. Tidak Ada Informasi Mengenai Batasan Penelitian 	stres kerja memiliki dampak negatif terhadap motivasi kerja intrinsik. Namun, motivasi kerja intrinsik tidak berperan sebagai moderator yang signifikan dalam hubungan antara stres kerja dan kesejahteraan tempat kerja. Ini berarti bahwa upaya untuk mengurangi stres kerja mungkin tidak selalu meningkatkan kesejahteraan tempat kerja melalui peningkatan motivasi kerja intrinsik.
<i>Rusli Rusli, Syahrir Mallongi, Amiruddin Husain 2025</i>	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Konflik Internal Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Perkebunan Nusantara I Regional 8 Makassar	kuantitatif dengan teknik sampling slovin,	<ol style="list-style-type: none"> 1. Fokus yang Jelas 2. Metodologi Kuantitatif 3. Identifikasi Pengaruh Simultan dan Parsial 4. Hasil yang Spesifik 5. Relevansi Konteks 	<ol style="list-style-type: none"> 6. Ukuran Sampel Terbatas 7. Tidak Ada Pembahasan Mendalam 8. Keterbatasan Informasi dalam Abstrak 9. Potensi Bias Sampling 10. Tidak Menyebutkan Variabel Kontrol 11. Kurangnya Pembahasan Implikasi Praktis 	Secara keseluruhan, penelitian ini menyarankan agar perusahaan fokus pada peningkatan gaya kepemimpinan, memperkuat komitmen organisasi, serta mengelola konflik dan stres kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai di PT Perkebunan Nusantara I Regional 8 Makassar.

4. Kesimpulan

Penelitian ini menegaskan bahwa motivasi, stres kerja, kepribadian, dan karakteristik individu adalah faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi memiliki dampak positif yang signifikan dalam mendorong produktivitas, sementara stres kerja memberikan pengaruh negatif yang dapat menurunkan kualitas dan efisiensi kerja. Selain itu, kepribadian tertentu, seperti stabilitas emosional dan tanggung jawab yang tinggi, berkontribusi terhadap hasil kerja yang lebih baik. Karakteristik individu seperti usia, pengalaman, dan tingkat pendidikan juga mempengaruhi kemampuan karyawan dalam menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan. Dengan demikian, organisasi perlu mengelola keempat faktor tersebut secara strategis untuk meningkatkan kinerja karyawan. Menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memberikan penghargaan, serta menyediakan program pengelolaan stres dan pelatihan pengembangan diri menjadi langkah penting. Selain itu, penempatan karyawan yang sesuai dengan kepribadian dan karakteristik individu mereka akan membantu menciptakan tim kerja yang lebih efektif dan harmonis. Pendekatan ini tidak hanya meningkatkan kinerja individu tetapi juga berkontribusi pada keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

Referensi

1. Fuad Abi Hanif & Ibnu Sina, "Pengaruh Karakteristik Individu di Rektorat Jendral Perdagangan Luar Negeri Kementerian Perdagangan REPUBLIK INDONESIA." <https://jicnusantara.com/index.php/jiic/article/download/2691/2841>
2. Mela Vebianti, Bambang Suwarsono, "Pengaruh Disiplin, Motivasi Kerja, Pengembangan Karir dan Stres Kerja Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Asuransi." <https://jurnal.stikes-ibnusina.ac.id/index.php/GLORY/article/download/2358/2689>
3. Yunus Muhammad, "Pengaruh Pelatihan, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Inspektorat Kota Banjarmasin." <https://eprints.uniska-bjm.ac.id/25841/1/TUGASEPRINTUNISKA%20JURNAL%20ARTIKELMYUNUS2209020075100924.pdf>
4. Sahat Simbolon, "Analisis Pengaruh Kepemimpinan Visioner, Kompetensi dan Stres Kerja Terhadap

- Produktivitas Kerja Karyawan pada PT.ALFO CITRA MEDAN.”https://ejournal.ust.ac.id/index.php/JIMB_ekonomi/article/view/3491
5. Rubi Hastuti & Intan Purnama.” Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi dan Kinerja Guru SMPN di Kabupaten ROKAN HILIR.”<https://www.ejournal.pelitaIndonesia.ac.d/ojs32/index.php/lucrum/article/download/4799/1745>
 6. SE Arianto & SE Ahmad.”Aspek Psikologi dan Sosial Komunikasi Karir Manajemen SDM di Masa Perang, Termasuk Stres, Motivasi, Keinginan, dan Efisiensi Kondisi Kerja.”https://www.google.com/books?hl=id&lr=&id=vY5BEQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=ASPEK+PSIKOLOGI+DAN+SOSIAL-KOMUNIKASI+KARIR+MANAJEMEN+SDM+DI+MASA++PERANG,TERMASUK+STRES,MOTIVASI,+KEINGINAN+DAN+EFISIENSI+KONDISI+KERJA&ots=KLs_e6VpjF&sig=cxOieJMvkTaOFVzrJB2noblIYFY
 7. I Ilham.”Organisasi dan Kemampuan Beradaptasi Terhadap Transfer Motivasi dan Kinerja Setelah Pelatihan.”<https://repository.penerbitwidina.com/media/publications/588314-manajemen-sumber-daya-manusia-fb755f70.pdf>
 8. Y Susilo & W wahyudin.”Pengaruh Konflik dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.”<https://www.jurnal.lppmpelitabangsa.id/index.php/ekomabis/article/download/5/5>
 9. Lestari Ayu.”Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening pada Karyawan PT.BAKTI PERSADA PERKASA.”https://repository.unhas.ac.id/id/eprint/33903/1/A012221077_tesis_26-02-2024%201-2.pdf
 10. H Nasution, E elvina, A halim .”Pengaruh Karakteristik Individu, Kompetensi, Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten LABUHANBATU.”<http://repository.ulb.ac.id/284/3/Artikel%20Heldayani%20Nasution.pdf>
 11. R Prasetyo, Fathorrahman.”Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Karakteristik, Individu, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.UNITED TRACTORS TBK SITE TABANG.”<https://www.jurnal.stiq-amuntai.ac.id/index.php/al-qalam/article/download/4366/2012>
 12. Tony Honkley.”Interaksi Antara Lingkungan Kerja, Karakteristik Pribadi Terhadap Stres Kerja. Efek Moderasi Kemampuan Adaptasi pada Karyawan PT.SARI MADU.”<https://ejournal.kahuripan.ac.id/index.php/Ekuivalensi/article/download/1344/872>
 13. Amsal Irmalis, Anas.”Pemberdayaan Psikologis dan Perannya dalam Meningkatkan Ciri-ciri Kepribadian.”<http://jurnal.utu.ac.id/jbkan/article/download/986/780>
 14. Dhea Monica, Meliala.”Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Batu Bara dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening.”<http://repository.stie-binakarya.ac.id/id/eprint/167/1/SKRIPSI%20DHEA%20MONICA%20MELIALA%20-%20NURFADILA.pdf>
 15. F Makitsuna, Tyas Nugraha.”Analisis Pengaruh Iklim Organisasi Interaksi Psikososial dan Karakteristik Individu Terhadap Organisasi kerja dan Konten Pekerjaan.”<https://joieb.perbanas.id/index.php/Joieb/article/download/214/35>
 16. A Batsyeba, Andi Cahyadi.”Hubungan antara Beban Kerja Dengan Stres Kerja pada Karyawan Radio X di Madiun.”<https://journal.ukwms.ac.id/index.php/EXPERIENTIA/article/download/5607/5168>
 17. Hardani, Iin Apriyanti.”Pengaruh Karakteristik Individu, Beban Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Perusahaan Manufaktur PT.ABCD. YOGYAKARTA).”<http://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/view/4458>
 18. Meutia, R. Kuzaimah.”Pengaruh Abusive Supervision, Emotional, Exhaustion, Stres kerja dan Perilaku Cyberloafing Terhadap Kinerja Karyawan di Badan Pusat Statistik Sumatera Selatan.”<https://www.jurnal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/download/4530/2013>
 19. LK Putri.”Hubungan Antara Stres Kerja dan Workplace Well-Being dengan Motivasi Kerja Intrinsik Sebagai Variabel Moderator.”https://repository.unair.ac.id/134140/1/Artikel%20Ilmiah_111911133131_Lusi%20Kammala.pdf
 20. Rusli, S Malonggi, A Husain”Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen, Organisasi, Konflik Internal dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT.Perkebunan Nusantara I Regional 8 Makassar.”<https://journal.steamkop.ac.id/index.php/yume/article/download/8170/5353>