

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Uraian Teoritis

2.1.1 *Grand Theory*

2.1.1.1 Manajemen

Menurut (Widiana, 2020) Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya-sumber daya organisasi lainnya agar tercapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Menurut (Krisnandi, 2019) Manajemen adalah sebagai suatu seni atau proses merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan dan mengawasi berbagai sumber daya untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Manajemen adalah suatu ilmu atau seni dalam mengatur pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya untuk mencapai suatu tujuan organisasi-organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya secara efektif dan efisien

2.1.2 *Midle Theory*

2.1.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Sugeng, 2022) Manajemen sumber daya manusia dapat diuraikan menjadi tiga yaitu:

1. Manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan mengelola orang untuk menilai karyawan ditempat kerja. Orang atau personal tersebut tidak hanya mengacu pada 'pangkat dan karyawan' atau 'buruh yang berserikat' tetapi juga mencakup 'personal yang lebih tinggi' dan 'buruh yang tidak berserikat'
2. Berkaitan dengan karyawan, baik sebagai individu maupun sebagai kelompok yang bertujuan untuk mendapatkan hasil yang lebih baik dengan kerjasama dan mereka aktif terlibat dalam kegiatan organisasi yaitu fungsi/proses/kegiatan yang membantu dan mengarahkan individu dalam memaksimalkan kontribusi pribadinya.
3. Manajemen personalia berkaitan dengan membantu karyawan untuk mengembangkan potensi dan kapasitas mereka semaksimal mungkin, sehingga mereka dapat memperoleh kepuasan yang besar dari pekerjaan mereka. Tugas tersebut mempertimbangkan empat elemen dasar yaitu kapasitas, minat, peluang dan kepribadian karyawan.

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen sumber daya yang lain seperti modal, teknologi karena manusia itu sendiri yang mengendalikan faktor yang lain.

2.1.3 Kinerja

2.1.3.1 Pengertian Kinerja

Kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu (Budiyanto, 2020). Sedangkan menurut (Suparmi., 2023) kinerja karyawan adalah suatu proses yang dilakukan oleh individu dalam sebuah organisasi agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai.

Pada saat yang sama, menurut (Abdullah, 2014) kinerja karyawan adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan (SDM) yang bekerja di institusi itu baik pemerintah maupun perusahaan (bisnis) untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut (Farisi, 2020) kinerja karyawan merupakan penilaian yang paling dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan pegawai. Jika, nilai kerja pegawai harus lebih besar dari prestasi kerja yang diperhatikan instansi mendapatkan nilai positif dari program kerja pegawai tersebut.

Berdasarkan beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah keterampilan atau kemampuan seseorang sesuai dengan peran yang diberikan perusahaan untuk mencapai tujuannya.

2.1.3.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan terbagi menjadi lima yaitu: (Wicaksono, 2022)

1. Faktor personal/pribadi: pengetahuan, keterampilan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen individu

2. Faktor kepemimpinan: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, bimbingan dan dukungan dari manajemen dan *team leader*
3. Faktor tim: kualitas dan antusiasme dukungan rekan satu tim, kepercayaan rekan satu tim kesatuan dan kekompakan antar anggota tim
4. Faktor sistem: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang disediakan oleh organisasi, proses organisasi dan budaya kinerja dalam organisasi
5. Faktor kontekstual: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal

2.1.3.3 Tujuan Kinerja Karyawan

Adapun tujuan kinerja karyawan terbagi menjadi empat bagian yaitu: (Fadilah, 2022)

1. Meningkatkan rasa saling memahami sesama pegawai terkait syarat-syarat kinerja
2. Dapat menghargai kinerja yang dihasilkan seorang pegawai sehingga merasa termotivasi untuk menghasilkan pekerjaan yang lebih optimal lagi kedepannya.
3. Memberikan peluang untuk pegawai agar dapat memberikan dan mengembangkan opini dan harapannya
4. Memikirkan sasaran untuk masa depan dengan memotivasi pegawai supaya berprestasi sesuai dengan potensinya.

2.1.3.4 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator yang digunakan untuk menganalisis dan mengukur kinerja karyawan terbagi menjadi lima sebagai berikut: (Sukartini, 2022)

1. Kualitiis Kerja

Kualitas kerja diukur dari presepsi pegawai/karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan kemampuan pegawai/kinerja

2. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan

3. Ketepatan Waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain

4. Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit penggunaan sumber daya

5. Kemandirian

Merupakan tingkat seorang pegawai/karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana pegawai/karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab pegawai/karyawan terhadap kantor

6. Efisiensi

Membandingkan sumber daya yang digunakan dengan apa yang dicapainya selama berlangsungnya proses kerja.

2.1.4 Beban Kerja

2.1.4.1 Pengertian Beban Kerja

Menurut (Mahawati, 2021) beban kerja merupakan suatu kegiatan pekerjaan yang harus diselesaikan oleh pemegang tanggung jawab yaitu pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Menurut (Suradi, 2020) beban kerja merupakan sejauh mana kapasitas individu pekerja dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya, yang dapat diindikasikan dari jumlah pekerjaan yang harus dilakukan, waktu/batasan waktu yang dimiliki oleh pekerja dalam menyelesaikan tugasnya, serta pandangan subjektif individu tersebut sendiri mengenai pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Menurut (Wahyuni, 2021) beban kerja merupakan salah satu aspek penting yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan, karena beban kerja berpengaruh terhadap produktivitas dan kenyamanan kerja karyawan. Menurut (Triyadin, 2021) beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu.

Menurut (Hendrayani, 2021) beban kerja adalah sindrom psikologis yang disebabkan adanya rasa kelelahan yang luar biasa baik secara fisik, mental, maupun emosional yang menyebabkan seseorang terganggu dan terjadi penurunan pencapaian prestasi. Berdasarkan beberapa definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah kelelahan secara fisik, emosional dan mental yang disebabkan

keterlibatan jangka panjang dalam situasi yang penuh dengan tuntutan emosional.

2.1.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut (Mahawati, 2021) faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja terbagi menjadi 3 yaitu:

1. Faktor Internal

Faktor yang berasal dari dalam tubuh yang terbagi menjadi dua faktor yaitu:

- 1) Faktor somatif, jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi dan kondisi kesehatan.
- 2) Faktor psikis, motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan

2. Faktor Eksternal

Faktor eksternal mencakup tiga aspek yaitu:

- 1) Tugas-tugas yang bersifat fisik, seperti tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja dan sikap kerja sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental, kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan dan tanggung jawab pekerjaan.
- 2) Organisasi kerja seperti lamanya waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
- 3) Lingkungan kerja, baik lingkungan fisik, kimiawi, biologis maupun psikologis.

2.1.4.3 Dampak Beban Kerja

Menurut (Irawati dkk, 2017) dampak yang mempengaruhi beban kerja terhadap karyawan yaitu:

1. Kualitas kerja menurun

Beban kerja yang terlalu berat tidak diimbangi dengan kemampuan tenaga kerja, kelebihan beban kerja akan mengakibatkan menurunnya kualitas kerja akibat dari kelelahan fisik dan turunnya konsentrasi, pengawasan diri, akurasi kerja sehingga kerja tidak sesuai dengan standar.

2. Keluhan pelanggan

Keluhan pelanggan timbul karena hasil kerja yaitu karena pelayanan yang diterima tidak sesuai dengan harapan. Seperti harus menunggu lama, hasil layanan yang tidak memuaskan

3. Kenaikan tingkat absensi

Beban kerja yang terlalu banyak bisa juga mengakibatkan pegawai terlalu lelah atau sakit. Hal ini berakibat buruk bagi kelancaran kerja organisasi karena tingkat absensi terlalu tinggi, sehingga dapat mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.

2..1.4.4 Indikator Beban Kerja

Menurut (Sundari, 2023) indikator beban kerja terbagi menjadi tiga bagian yaitu:

1. Target yang harus dicapai, sudut pandang individu mengenai target yang harus dicapai yaitu mencakup target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan

2. Kondisi pekerjaan, sudut pandang individu mengenai kondisi pekerjaannya itu tentang bagaimana keadaan dari suatu pekerjaan yang ditugaskan kepadanya untuk diselesaikan
3. Penggunaan waktu, Sudut pandang individu mengenai penggunaan waktu yaitu mengenai kerja waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang secara langsung berhubungan dengan produksi
4. Standar pekerjaan, yaitu mengenai kesan yang disampaikan oleh individu mengenai pekerjaan yang diberikan kepadanya, mencakup perasaan yang timbul mengenai tingkat kesulitan dalam pekerjaan yang diberikan.

2.1.5 Stres Kerja

2.1.5.1 Pengerian Stres Kerja

Menurut (Asih, 2018), stress kerja adalah suatu kondisi dari interaksi manusia dengan pekerjaannya pada sesuatu berupa suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Menurut (Mahawati, 2021), stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidak mampuan seseorang untuk berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun lingkungan luar lainnya.

Menurut (Asmoro, 2022), stres kerja merupakan penciptaan keadaan emosional pada diri karyawan berupa tekanan psikologis, seperti perasaan tidak nyaman dan tidak nyaman di tempat kerja, sebagai

akibat dari ketidakmampuan seseorang menghadapi tugas dan harapan pekerjaannya. Menurut (Juniadi , 2022), stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang pekerja.

Menurut (Bulolo, 2021), stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seorang pegawai. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi tugas pekerjaan yang dipercayakan kepadanya.

Berdasarkan beberapa definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa stress kerja keadaan yang terjadi ketika karyawan dihadapkan oleh peluang dan tantangan yang dapat memberikan ketegangan dan perubahan perilaku yang dialaminya. Kondisi ini tidak selalu memberikan dampak buruk terhadap karyawan dan umumnya stress akan hilang jika kondisi tersebut dapat terlewati.

2.1.5.2 Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja

Ada faktor - faktor tertentu menimbulkan stres kerja bagi seseorang. Menurut (Asih, 2018) terdapat faktor yang mempengaruhi stres kerja adalah:

1. *Stressor* kondisi pekerjaan

Seperti beban kerja berlebihan secara kuantitatif dan kualitatif dan kualitatif, keputusan yang dibuat oleh seseorang, bahaya fisik, jadwal bekerja

2. *Stressor* stress peran

Ketidak jelasan peran, adanya bias dalam membedakan gender dan stereotype peran gender, pelecehan seksual

3. *Stressor* faktor interpersonal

Meliputi hasil kerja dan dukungan sosial yang buruk, persaingan politik, kecemburuan sosial, keramahan dan kurangnya perhatian manajemen terhadap karyawan

4. *Stressor* perkembangan karir

Seperti promosi jabatan yang lebih rendah dari kemampuannya, promosi jabatan yang lebih tinggi dari pada kemampuannya, keamanan pekerjaannya, ambisi yang berlebihan sehingga mengakibatkan frustrasi.

5. *Stressor* struktur organisasi

Meliputi struktur yang kaku dan tidak bersahabat pertempuran politik, pengawasan dan pelatihan yang tidak seimbang, ketidakterlibatan dalam membuat keputusan.

6. *Stressor* tampilan rumah pekerjaan

Seperti mencampurkan masalah pekerjaan dengan masalah pribadi, kurangnya dukungan dari pasangan hidup, konflik pernikahan, stres karena memiliki dua pekerjaan.

2.1.5.3 Jenis-Jenis Stres Kerja

Jenis - Jenis stres kerja menurut (Marchelia, 2014) terbagi menjadi tiga, yaitu:

1. Jenis psikologis, yang ditandai dengan adanya kecemasan, ketegangan, bingung, mudah tersinggung, kelelahan, mental, depresi, komunikasi yang tidak efektif dan kebosanan.
2. Jenis fisiologis, ditandai dengan adanya gejala seperti merasa letih/lelah, kehabisan tenaga, pusing, gangguan tidur, kelelahan secara fisik, gangguan kulit, meningkatkan denyut jantung.
3. Jenis perilaku, seperti absensi menurunnya prestasi dan produktivitas menurunnya kualitas hubungan interpersonal dengan keluarga dan teman, gelisah.

2.1.5.4 Indikator Stres Kerja

Menurut (Massie, 2018), indikator stres kerja terbagi menjadi lima yaitu:

1. Tuntutan Tugas

Merupakan faktor yang terkait dengan tuntutan atau tekanan untuk menunaikan tugasnya secara baik dan benar.

2. Tuntutan Peran

Berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam organisasi itu.

3. Tuntutan antar pribadi

Adalah tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain.

4. Struktur Organisasi

Adalah sistem yang digunakan untuk mendefinisikan hierarki dalam sebuah organisasi dengan tujuan menetapkan cara sebuah

organisasi dengan tujuan menetapkan cara sebuah organisasi dapat beroperasi.

5. Kepemimpinan organisasi

Adalah suatu pendekatan manajemen yang mana setiap pemimpin membantu untuk menetapkan tujuan strategis bagi organisasi.

2.1.6 Lingkungan Kerja

2.1.6.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut (Adhitya, 2021) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi diri pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan oleh perusahaan. Menurut (Marzani, 2017) lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar perusahaan baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan.

Menurut (Rahmawati, 2020) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas dan pekerjaannya sehari-hari. Menurut (Firdaus, 2023) lingkungan kerja adalah tempat dimana para karyawan dan tempat dalam menggunakan waktunya untuk mengerjakan pekerjaan mereka. Dari definisi tersebut dapat diketahui bahwa lingkungan kerja merujuk pada dimensi tempat, dimana tempat tersebut digunakan untuk bekerja.

Menurut (Yunus, 2023) lingkungan kerja ialah sebagai keseluruhan alat dan benda baik mati maupun hidup yang ada di suatu tempat kerja. Alat dan benda ini dapat berpengaruh pada pekerja dalam menjalankan tugas pekerjaannya. Berdasarkan beberapa definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar lokasi perusahaan yang dapat mempengaruhi kinerja dan aktivitas karyawan dalam bekerja.

2.1.6.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut (Amri, 2022), faktor – faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja yaitu:

1. Faktor keselamatan dan kesehatan kerja

Faktor ini sangat penting untuk karyawan, apabila menginginkan karyawan memiliki kondisi yang sehat, mereka pasti akan lebih bersemangat dan produktif dalam bekerja.

2. Faktor kerjasama tim

Interaksi antar karyawan bahkan dengan pihak ketiga (mitra kerja) membutuhkan kerjasama tim dan kolaborasi yang solid untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Manfaat dari acara ini diharapkan dapat membangun kekompakan antar karyawan, bertukar pengalaman dan pengetahuan, serta membuat karyawan merasa saling peduli sehingga tidak terjadi konflik.

3. Faktor keseimbangan kerja dan kehidupan

Dalam mengambil keputusan, pimpinan perusahaan seharusnya tidak hanya mementingkan keuntungan perusahaan, tetapi juga memberikan pertimbangan perhatian dan kesejahteraan karyawan.

4. Apresiasi dan pengembangan potensi

Apresiasi dan pengembangan potensi merupakan faktor tambahan yang dibutuhkan karyawan tempat kerja. Pemberian apresiasi ini sebagai wujud rasa terima kasih perusahaan kepada karyawan atas dedikasi mereka dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan.

2.1.6.3 Jenis – Jenis Lingkungan Kerja

Menurut (Silitonga, 2020) jenis – jenis lingkungan kerja sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni:

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperature, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan

2.1.6.4 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut (Suhendar, 2023) indikator lingkungan kerja terbagi atas 4 yaitu:

1. Udara

Mengacu pada faktor udara ini, yang seringkali berupa suhu udara dan uap air yang ada pada udara dalam ruangan

2. Warna

Warna merupakan salah satu faktor terpenting yang meningkatkan efisiensi kerja karyawan, terutama warna yang mempengaruhi suasana hati. Dengan menggunakan warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya yang akan membawa keceriaan dan ketenangan bagi karyawan atau sisa karyawan yang bekerja

3. Penerangan

Penerangan yang cukup dan baik dapat meningkatkan efisiensi kerja karyawan karena dapat bekerja lebih cepat, mengurangi kesalahan dan mata tidak cepat lelah

4. Kebisingan

Untuk menghindari munculnya kebisingan, perlu menempatkan perangkat dengan suara keras seperti gawai yang dimaksud adalah telepon, tempat kendaraan baik diletakkan pada ruangan khusus agar karyawan lain tidak terganggu dalam menjalankan tugasnya

2.2 Penelitian Terdahulu

Secara umum penelitian tentang Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Tri Sakti Purwosari Makmur. Untuk menghindari kesamaan antara penelitian ini dengan penelitian terdahulu, penulis memberikan gambaran beberapa karya atau penelitian yang ada relevansinya, secara ringkas penelitian-penelitian tersebut antara lain:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Judul	Nama Jurnal	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang (Leonardo Hendy Lukito dan Ida Martini Alriani, Vol 25, No.45 Tahun 2018)	Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi	Variabel Independen: Beban Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Stres Kerja (X3) Variabel Dependen: Kinerja Karyawan (Y)	1. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, 3. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 4. Beban kerja, lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan secara simultan.
2	Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. FIF Group Manado (Yuliya Ahmad, Bernhard Tewal dan Rita N. Taroreh, Vol 7 No. 3 Tahun 2019)	Jurnal Bisnis EMBA	Variabel Independen: Stres Kerja (X1), Beban Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3) Variabel Dependen: Kinerja Karyawan (Y)	1. Stres Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Beban kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. 4. Stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif

No.	Judul	Nama Jurnal	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
				dan signifikan secara simultan.
3	Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Sulastri dan Onsardi, Vol 2 No. 1 Tahun 2020)	Jurnal of Management and Bussines (JOMB)	Variabel Independen: Stres Kerja (X1), Beban Kerja (X2) Variabel Dependen: Kinerja Karyawan (Y)	1. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan secara simultan
4	Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Lindu Prabowo, Anwar Sanusi dan Tanto Sumarsono Vol 8 No. 1 Tahun 2018)	Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi	Variabel Independen: Lingkungan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), Stres Kerja (X3), Variabel Dependen: Kinerja Karyawan (Y)	1. Lingkungan Kerja tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 4. Lingkungan kerja, motivasi kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan secara simultan
5	Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Gran Puri (Rocky P Rindorindo, Sri Murni dan Irvan Trang, Vol 7 No. 4 Tahun 2019)	Jurnal EMBA	Variabel Independen: Beban Kerja (X1), Stres Kerja (X2), Kepuasan Kerja (X3), Variabel Dependen: Kinerja Karyawan (Y)	1. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

No.	Judul	Nama Jurnal	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
				karyawan 4. Beban kerja, stress kerja dan kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan berpengaruh positif dan signifikan secara simultan.
6	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut Cabang Sukaramai (Wisnu Rayhan Adhitya, Dian Kurnia Afiandi dan Nurmahyuni Lubis, Vol 3 No. 1 Tahun 2021)	Accumulated Journal	Variabel Independen: Gaya Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2), Budaya Organisasi (X3), Variabel Dependen: Disiplin Kerja (Y)	1. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja 2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja 3. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja 4. Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan.
7	Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa (Riny Chandra dan Dody Adriansyah, Vol 6 No.1 Tahun 2017)	Jurnal Manajemen dan Keuangan	Variabel Independen: Beban Kerja (X1), Stres Kerja (X2), Variabel Dependen: Kinerja Karyawan (Y)	1. Beban Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan 2. Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan 3. Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan berpengaruh positif dan signifikan secara simultan.
8	Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Christian Sahat Parasian dan I Gede Adiputra, Vol III No.4 Tahun 2021)	Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan	Variabel Independen: Stres Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2), Variabel Dependen: Kinerja Karyawan (Y)	1. Stres kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan 2. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan

No.	Judul	Nama Jurnal	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
				3. Stres kerja dan kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan secara simultan.
9	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Rizal Nabawi Vol 2 No. 2 Tahun 2019)	Jurnal Ilmiah Magister Manajemen	Variabel Independen: Lingkungan Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2) Beban Kerja (X3), Variabel Dependen: Kinerja Karyawan (Y)	1. Lingkungan kerja tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Kepuasan kerja tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 4. Lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan secara simultan.
10	Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kerja Pegawai (Studi Kasus Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Empat Lawang, (Deasi Kurniah, Hardiyansyah dan Nisma Aprini, Vol 6 No. 1 Tahun 2021)	Jurnal Global Competitive Advantage	Variabel Independen: Beban Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Stres Kerja (X3), Variabel Dependen: Kinerja Karyawan (Y)	1. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 4. Beban kerja, disiplin kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan secara simultan.

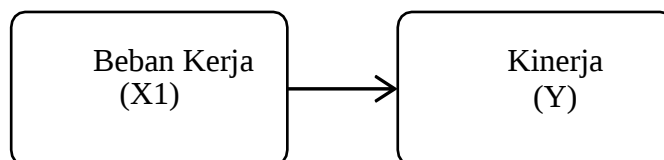
Sumber : Data Diolah

2.3 Kerangka Konseptual

2.3.1 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Triyadin, 2021) beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Menurut (Hendrayani, 2021) beban kerja adalah sindrom psikologis yang disebabkan adanya rasa kelelahan yang luar biasa baik secara fisik, mental, maupun emosional yang menyebabkan seseorang terganggu dan terjadi penurunan pencapaian prestasi.

Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Nabawi, 2019). Beban dapat meningkatkan kinerja organisasi sebaliknya juga dapat menjadi kondisi yang dapat merugikan produktivitas organisasi, beban terlihat dengan adanya gejala ketika individu atau kelompok lain menunjukkan sikap bermusuhan terhadap individu atau kelompok lain menunjukkan sikap bermusuhan terhadap individu atau kelompok lain, sehingga mempengaruhi kinerja karyawan salah satu atau semua pihak terlihat.



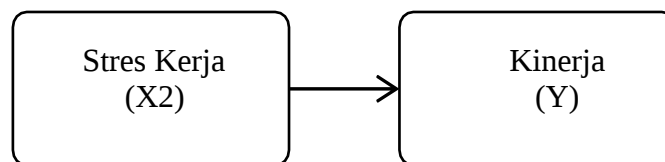
Gambar 2.1
Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

2.3.2 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Asih, 2018), stress kerja adalah suatu kondisi dari interaksi manusia dengan pekerjaannya pada sesuatu berupa suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Menurut (Buulolo, 2021), stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses

berpikir dan kondisi seorang pegawai. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi tugas pekerjaan yang dipercayakan kepadanya.

Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Chandra, 2017). Stres kerja meningkat membuat kinerja karyawan menurun, sebagian besar stres kerja dianggap sebagai faktor penghambat peningkatan kinerja karyawan. Stres lebih dikaitkan dengan situasi emosional individu, sedangkan kinerja karyawan lebih dikaitkan dengan tanggung jawab pribadi terhadap perusahaan.

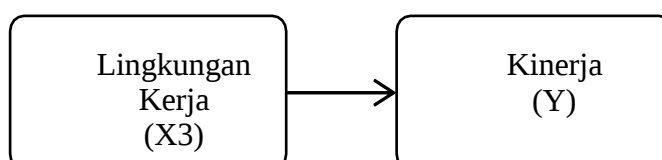


Gambar 2.2
Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

2.2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Rahmawati, 2020) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas dan pekerjaannya sehari-hari. Menurut (Adhitya, 2021) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi diri pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan oleh perusahaan

Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Lukito, 2018), (Ahmad, 2019). Lingkungan kerja di suatu perusahaan dapat memengaruhi

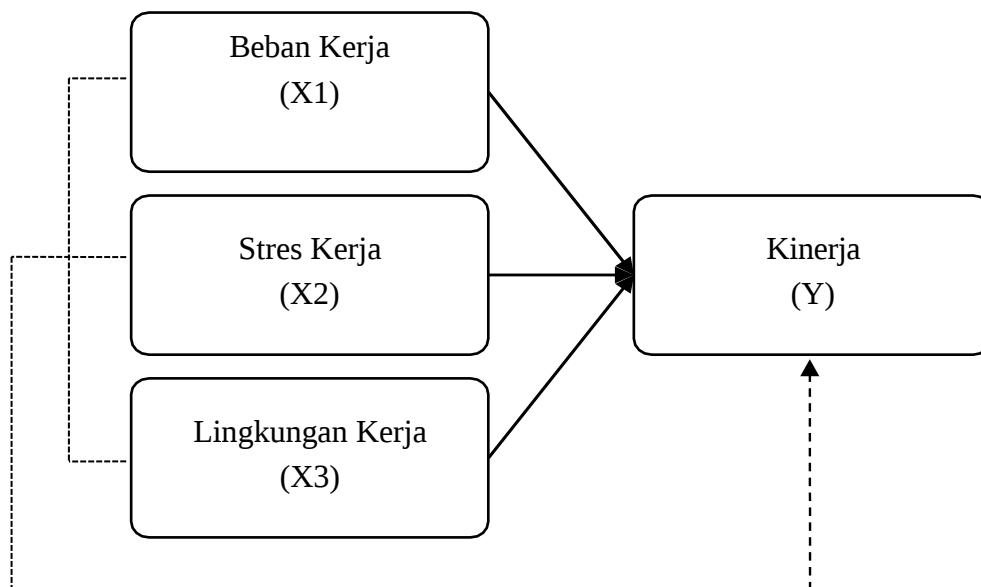


kinerja karyawan, sehingga untuk meningkatkannya maka perusahaan harus memiliki lingkungan kerja yang kondusif.

Gambar 2.3

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dalam melakukan penelitian ini, peneliti melakukan tahapan-tahapan kegiatan dengan mengikuti rencana kegiatan yang tertuang dalam kerangka konseptual meliputi metode pengembangan sistem. Berikut ini dapat dilihat gambaran kerangka konseptual sebagai berikut :



Gambar 2.4

Model Penelitian

Sumber : Data diolah

2.4 Hipotesis Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2019) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang

diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian. Berdasarkan kerangka konseptual yang telah dikemukakan, maka hipotesis penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

H₁ : Beban Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Tri Sakti
Purwosari Makmur

H₂ : Stres Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Tri Sakti
Purwosari Makmur

H₃ : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Tri Sakti
Purwosari Makmur

H₄ : Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap
kinerja karyawan pada PT Tri Sakti Purwosari Makmur