

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Penelitian Terdahulu**

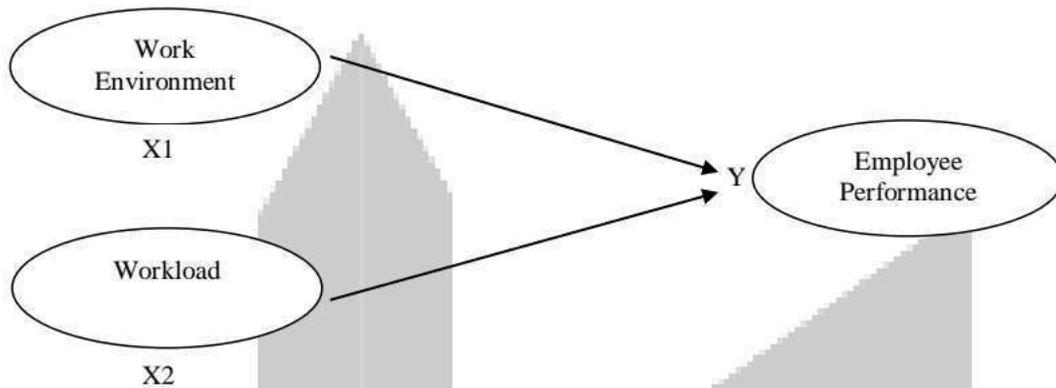
Penelitian terdahulu menjadi acuan bagi penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis mendapat berbagai referensi untuk memperbanyak teori yang digunakan untuk mempelajari penelitian yang akan dilakukan. Namun penulis mengambil beberapa penelitian sebagai referensi dalam memperkaya bahan kajian dalam penelitian yang akan dilakukan penulis.

Berikut adalah beberapa penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian yang dilakukan penulis :

##### **2.1.1 Penelitian Muslim dan Reyza Tri Satya Hardani (2022)**

Muslim dan Reyza Tri Satya Hardani (2022) melakukan penelitian yang berjudul *“Effect of Work Environment And Workload on Employee Performance”*. Penelitian ini dilakukan oleh peneliti terdahulu dengan memilih tempat di PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan dengan tujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Berikut adalah kerangka pemikiran pada penelitian Muslim dan Reyza Tri Satya Hardani (2022:28):



Sumber: Data diolah dari Muslim dan Reyza Tri Satya Hardani (2022)

Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran Muslim, Reyza Tri Satya Hardani.

#### **Hasil Penelitian :**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini dilakukan pada 81 responden dengan menggunakan pendekatan asosiatif. Oleh karena itu, data Analisis yang digunakan adalah Uji Analisis Regresi Linier Berganda, Uji Hipotesis (Uji t dan Uji F), dan Koefisien Determinasi. Data dikumpulkan langsung dari responden dengan menggunakan instrumen penelitian SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) versi 24.00. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara parsial dan simultan lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan.

#### **Persamaan :**

1. Memiliki variabel Y yang sama yaitu dimana pada Y (Kinerja Karyawan)

2. Menggunakan metode yang sama dengan penelitian terdahulu yaitu dengan menggunakan metode kuantitatif .

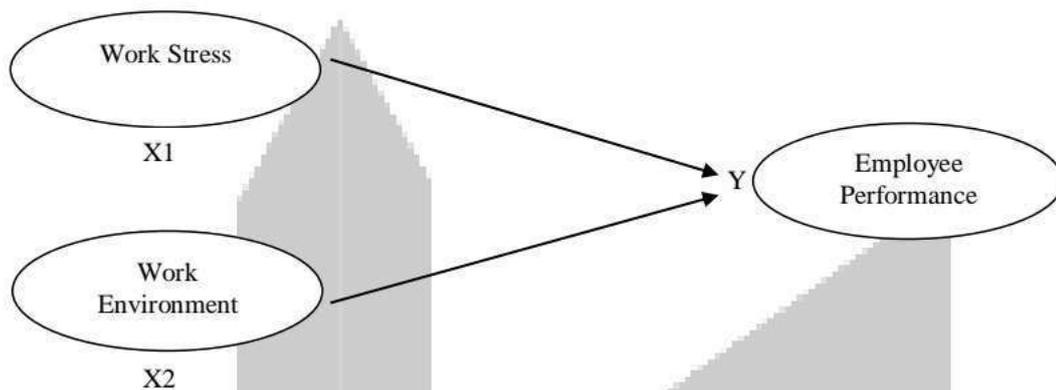
**Perbedaan :**

1. Penelitian terdahulu menggunakan analisis statistik berupa uji regresi linier berganda melalui SPSS, sedangkan untuk penelitian saat ini menggunakan SEM-PLS.
2. Penelitian terdahulu menggunakan sampel pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan, sedangkan untuk penelitian saat ini menggunakan sampel karyawan pada PT. Harma Contractor Indonesia.

**2.1.2 Penelitian Deasy Lastya Sari, Helen Storyna, Ribka Intan Putri Sinaga, Fergyanto E. Sari Gunawan, Muhammad Asrol dan A. A. N. Perwira Redi (2021)**

Deasy Lastya Sari, Helen Storyna, Ribka Intan Putri Sinaga, Fergyanto E. Sari Gunawan, Muhammad Asrol and A. A. N. Perwira Redi (2021) Melakukan penelitian yang berjudul “ *The effect of job stress to employee performance: Case study of manufacturing industry in Indonesia*”. Penelitian ini dilakukan oleh peneliti terdahulu dengan memilih tempat di Indonesia dengan tujuan penelitian yaitu untuk menganalisis Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Manufaktur di Indonesia.

Berikut adalah kerangka pemikiran pada penelitian Gunawan et al. (2021:3):



Sumber : Data diolah dari Deasy Lastya Sari, Helen Storyna, Ribka Intan Putri Sinaga, Fergyanto E. Sari Gunawan, Muhammad Asrol and A. A. N. Perwira Redi (2021)

Gambar 2.2

Kerangka Pemikiran Deasy Lastya Sari, Helen Storyna, Ribka Intan Putri Sinaga, Fergyanto E. Sari Gunawan, Muhammad Asrol And A. A. N. Perwira Redi

**Hasil Penelitian :**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. Subjek penelitian ini adalah karyawan pada level staf yang bekerja pada perusahaan besar di Indonesia yang bergerak di bidang industri manufaktur tekstil dan garmen, elektronik, makanan dan minuman, bahan bangunan, dan otomotif. Penelitian ini dilakukan pada 93 responden yang memberikan tanggapan yang dapat diterima untuk pengolahan data lebih lanjut, adapun teknik analisis data yang digunakan adalah statistik deskriptif (Pearson Correlation & Multiple Regression). Data dikumpulkan langsung dari responden dengan menggunakan instrumen penelitian SPSS versi 20.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Persamaan :**

1. Memiliki variabel Y yang sama yaitu dimana pada Y (Kinerja Karyawan).

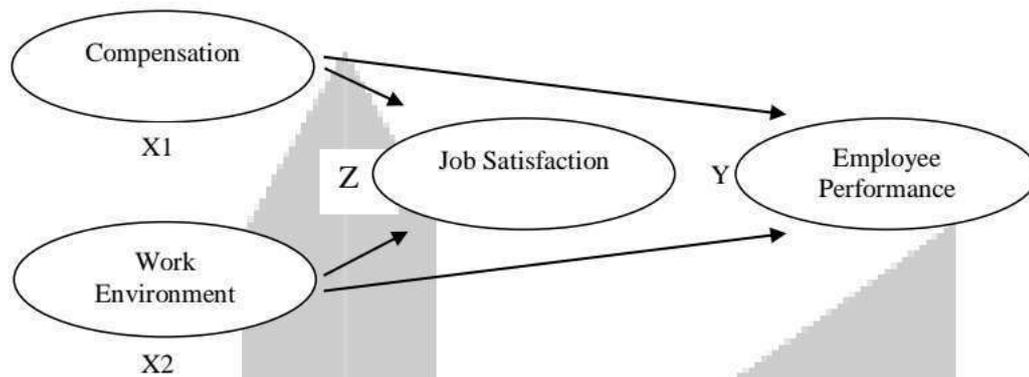
2. Sampel yang digunakan sama-sama diambil dari perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur.
3. Pada penelitian terdahulu pengumpulan data sama dengan penelitian saat ini yaitu dengan menggunakan kuesioner.

**Perbedaan :**

1. Penelitian terdahulu menggunakan analisis statistik deskriptif melalui SPSS, sedangkan untuk penelitian saat ini menggunakan SEM-PLS.
2. Memiliki variabel X1 dan X2 yang berbeda dimana pada penelitian terdahulu yaitu X1 (stres kerja) dan X2 (lingkungan kerja), sedangkan pada penelitian saat ini yaitu X1 (beban kerja) dan X2 (stres kerja).

**2.1.3 Penelitian Widalicin Januaryy, Yusuf Ronny Edward, Efendy Pakpahan, dan Kuras Purba (2020)**

Widalicin Januaryy, Yusuf Ronny Edward, Efendy Pakpahan, Kuras Purba (2020) Melakukan penelitian yang berjudul *“Effect of Compensation and Work Environment on Employee Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable at PT. Putra Sejahtera Mandiri Vulkanisir”*. Penelitian ini dilakukan oleh peneliti terdahulu dengan memilih tempat di PT. Putra Sejahtera Mandiri Vulkanisir dengan tujuan untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Putra Sejahtera Mandiri Vulkanisir. Berikut adalah kerangka pemikiran pada Widalicin Januaryy, Yusuf Ronny Edward, Efendy Pakpahan, Kuras Purba (2020):



Sumber: Data diolah dari Widalycin January, Yusuf Ronny Edward, Efendy Pakpahan, Kuras Purba. (2020)

Gambar 2.3

Kerangka Pemikiran Widalycin January, Yusuf Ronny Edward, Efendy Pakpahan, Kuras Purba

#### Hasil Penelitian :

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Putra Sejahtera Mandiri Vulkanisir. Penelitian ini dilakukan pada 98 orang dengan menggunakan metode kuantitatif asosiatif dengan alat analisis structural equation modeling (SEM) dengan software Warppls 7.0. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *proportional stratified random sampling* dengan menggunakan rumus slovin. Responden penelitian ini adalah karyawan pada PT. Putra Sejahtera Mandiri Vulkanisir sebanyak 98 orang. Dengan menggunakan Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif asosiatif dengan alat analisis *structural equation modeling* (SEM) dengan software Warppls 7.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Putra Sejahtera Mandiri Vulkanisir.

**Persamaan :**

1. Memiliki variabel Y yang sama yaitu dimana pada Y (kinerja karyawan)
2. Menggunakan metode yang sama dengan penelitian terdahulu yaitu dengan menggunakan metode kuantitatif asosiatif dengan alat analisis SEM-PLS
3. Pada penelitian terdahulu pengumpulan data sama dengan penelitian saat ini yaitu dengan menggunakan kuesioner

**Perbedaan :**

1. Penelitian terdahulu menggunakan sampel pada karyawan PT. Putra Sejahtera Mandiri Vulkanisir, dan penelitian saat ini menggunakan sampel karyawan PT Harma Contractor Indonesia.
2. Pada penelitian terdahulu menggunakan variabel Z, sedangkan pada penelitian saat ini hanya menggunakan variabel X dan variabel Y.

Tabel 2.1  
Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Nama dan Tahun	Topik Penelitian	Variabel Penelitian	Sampel Penelitian	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
1.	Muslim, Reyza Tri Satya Hardani (2022)	<i>Effect of Work Environment And Workload on Employee Performance</i>	X1 = Lingkungan Kerja, X2 = Beban Kerja, Y = Kinerja Karyawan.	Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan sebanyak 81 karyawan.	Uji Analisis Regresi Linier Berganda, Uji Hipotesis (Uji T dan Uji F), dan Koefisien Determinasi	1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Hasil penelitian pengujian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan beban kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2.	Deasy Lastya Sari, aHelen Storyna, Ribka Intan Putri Sinaga, Fergyanto E. Gunawan, Muhammad Asrol and A. A. N. Perwira Redi (2021)	<i>The effect of job stress to employee performance: Case study of manufacturing industry in Indonesia</i>	X1 = Stres kerja, X2 = Lingkungan Kerja, Y = Kinerja karyawan	Karyawan pada level staff yang bekerja diperusahaan manufaktur sebanyak 93 karyawan.	Uji analisis deskriptif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Stres Kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3.	Widalicin January, Yusuf Ronny Edward, Efendy Pakpahan, Kuras Purba (2020)	<i>Effect of Compensation and Work Environment on Employee Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable at PT. Putra SejahteraMandiri Vulkanisir</i>	X1 = Kompensasi, X2 = Lingkungan kerja, Z = Kepuasan Kerja, Y = Kinerja karyawan.	Karyawan pada PT Putr Sejahtera Mandiri Vulkanisir sebanyak 98 karyawan.	<i>Structural Equation Modeling (SEM)</i> dengan program aplikasi <i>WarpPls 7.0</i>	1. Hasil penelitian menunjukan bahawa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. 2. Hasil penelitian menunjukan bahawa Lingkungan kerja pelanggan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. 3. Hasil penelitian menunjukan bahawa Kepuasan kerja

No	Nama dan Tahun	Topik Penelitian	Variabel Penelitian	Sampel Penelitian	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
						<p>berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>5. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>6. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>7. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>

Sumber : Data diolah Hardani et al., (2022); Sari et al., (2021); Januarty et al., (2020);

## 2.2 Landasan Teori

Landasan teori merupakan dasar serta konsep yang akan digunakan dalam penelitian ini dan sebagai landasan yang kuat dalam penelitian. Sumber Daya Manusia pada setiap perusahaan adalah salah satu aspek penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Selain itu beban kerja, stress kerja, dan lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### 2.2.1 Beban Kerja

Beban kerja adalah tugas yang diberikan kepada para pegawai untuk dilaksanakan pada waktu tertentu (Muslim & Hardani, 2022:24). Hal tersebut dilakukan dengan menggunakan keterampilan dan potensi tenaga kerja yang dimiliki oleh para karyawan yang bekerja dibidang tersebut menurut Muslim dan Hardani (2022:24).

Menurut Malau dan Kasmir (2021:27), beban kerja adalah kegiatan atau proses yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jumlah waktu yang telah ditentukan. Tarwaka (2014:27) menyatakan pengertian beban kerja adalah sesuatu yang dihasilkan dari interaksi antara tuntutan tugas dan lingkungan kerja yang digunakan sebagai tempat kerja.

Menurut Sekaran (2012) dalam Malau & Kasmir (2021:913) indikator beban kerja adalah sebagai berikut :

1. Waktu yaitu yang digunakan untuk kegiatan yang berhubungan langsung dengan produksi (*cycle time, standard time* atau *basic time*)
2. Kuantitatif yaitu terlalu banyak tugas yang harus diselesaikan atau tidak tersedia cukup waktu untuk menyelesaikannya. Dengan kata lain, beban

berlebih kuantitatif adalah jumlah pekerjaan yang terjadi ketika terlalu banyak pekerjaan yang harus dilakukan (*too much to do*) dalam satuan waktu tertentu.

3. Kualitatif yaitu suatu hal yang terjadi ketika orang merasa bahwa mereka tidak sesuai dengan tugas atau standar kerja terlalu tinggi. Dengan kata lain, beban kerja kualitatif adalah beban kerja yang terjadi ketika pekerjaan yang dihadapi terlalu berat (*too difficult to do*)

Menurut Tarwaka (2014) dalam Muslim & Hardani (2022:26) indikator lain dari Beban kerja sebagai berikut :

1. Waktu beban yaitu suatu beban yang sangat dekat hubungannya dengan penggunaan waktu yang menjadi metode utama dalam mengevaluasi seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Beban waktu tergantung pada ketersediaan waktu senggang dan tumpang tindih yang terjadi di antara tugas-tugas. Hal ini sangat berhubungan dengan pemanfaatan analisis garis waktu sebagai metode primer untuk mengevaluasi apakah seseorang dapat menyelesaikan sebuah tugas atau tidak.
2. Beban Usaha Mental yaitu jika beban suatu hal yang rendah maka konsentrasi dan perhatian yang dibutuhkan untuk mengerjakan sebuah tugas akan minimal jumlahnya dan oleh karena itu kinerja hampir menjadi sesuatu yang otomatis.
3. Beban Stres Psikologis yaitu suatu beban yang mengacu pada kondisi-kondisi yang dapat menyebabkan terjadinya kebingungan, frustrasi yang terkait dengan kinerja tugas, sehingga membuat penyelesaian tugas menjadi lebih sulit untuk dilaksanakan.

Dalam penelitian ini indikator yang digunakan adalah indikator menurut Sekaran (2012) dalam Malau & Kasmir (2021:913).

### **2.2.2 Stres Kerja**

Menurut Adel et. al., (2020), Iskamto (2021), dan Srimulatsih (2021:26) stres kerja merupakan sesuatu keadaan ketegangan yang dipengaruhi emosi, proses berpikir, serta keadaan raga seorang. Tekanan pikiran kerja nyatanya mencakup emosi yang tidak normal. Tingkatan tekanan pikiran serta ketegangan yang menumpuk di tempat kerja pula bisa memperparah atmosfer hati para karyawan serta menimbulkan mereka hadapi lebih banyak emosi negatif.

Stres kerja menurut David dan Newstrom (2008) dalam Tsalasah et al. (2019:26) sebagai sesuatu keadaan yang dipengaruhi emosi, proses berpikir, serta keadaan raga. Tekanan pikiran kerja hingga batasan tertentu ialah aspek faktor kenaikan kinerja karyawan namun bila telah melewati titik tersebut, terdapatnya tekanan pikiran kerja mungkin hendak memicu permasalahan yang pastinya mempengaruhi kinerja ataupun kinerja.

Menurut Afandi (2021:179) dalam Supriadi et al., (2022:26) sebagai berikut:

1. Tuntutan tugas yaitu kondisi yang mempengaruhi penggunaan persyaratan atau tekanan untuk melaksanakan tugas dengan baik dan benar.
2. Tuntutan peran yaitu hal-hal yang berkaitan dengan tekanan yang dialami seseorang untuk peran tertentu dalam organisasi.

3. Tuntutan interpersonal yaitu hal-hal yang lebih banyak berinteraksi dengan individu dalam bekerja, seperti ada tidaknya tekanan dari kelompok, norma kerja, dan lain-lain, pada dasarnya tidak diatur oleh organisasi resmi.
4. Struktur organisasi yaitu tingkatan atau susunan yang berisi pembagian tugas dan peran perorangan berdasarkan jabatannya di perusahaan.
5. Kepemimpinan organisasi yaitu sebuah proses dimana seorang pemimpin memengaruhi dan memberikan contoh kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Menurut ahli lain stres kerja yaitu mendefinisikan stres kerja sebagai suatu kondisi dinamis dimana seseorang dihadapkan pada peluang, hambatan, atau tuntutan yang berkaitan dengan apa yang diinginkannya dan untuk itu keberhasilannya tidak pasti. Robbins (2007:368) dalam Tsalasah et al., (2019:105).

Menurut Intanghina (2009) dalam Tsalasah et al., (2019:96) indikator lain dari stres kerja sebagai berikut:

1. Kualitas kerja yaitu suatu hasil yang dapat diukur dari efektivitas dan efisiensi pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam mencapai tujuan atau sasaran perusahaan secara benar dan efisien.
2. Pengetahuan pekerjaan yaitu individu yang memiliki tingkat pendidikan dan kemampuan khusus yang dikombinasikan dengan kemampuan untuk menerapkan keterampilan dalam mengidentifikasi dan menyelesaikan masalah.

3. Kreativitas yaitu suatu pola tingkah laku siswa yang aktif, memiliki keingintahuan yang besar, yang tidak bisa diam dalam suatu hal serta dorongan untuk berkembang dalam diri sendiri maupun orang lain.
4. Kerjasama yaitu kegiatan atau usaha yang dilakukan oleh beberapa orang (lembaga, pemerintah, dan sebagainya) untuk mencapai tujuan bersama.
5. Ketergantungan yaitu suatu situasi dimana kita tidak bisa lepas dari sesuatu atau tidak bisa mandiri.
6. Inisiatif yaitu ide untuk melakukan tindakan yang baru atau tindakan yang berbeda, namun dengan tujuan yang sama, yaitu untuk menyelesaikan pekerjaan atau untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
7. Kualitas pribadi yaitu  
Bentuk tingkah laku seseorang sebagai warga masyarakat atau warga negara yang dapat dijadikan teladan dalam hidup bermasyarakat dan bernegara.
8. Kemampuan yaitu suatu kapasitas individual untuk mengerjakan berbagai fungsi dalam suatu pekerjaan.
9. Komunikasi yaitu suatu proses ketika seseorang atau beberapa orang, kelompok, organisasi, dan masyarakat menciptakan, dan menggunakan informasi agar terhubung dengan lingkungan dan orang lain.

Dalam penelitian ini indikator yang digunakan adalah indikator menurut Afandi (2021:179) dalam Supriadi et al., (2022:26).

#### **2.4.1 Lingkungan Kerja**

Menurut Raddn dan Dahanayake (2020:171) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi para karyawan

dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan. Lingkungan kerja sangat mempengaruhi karyawan dalam pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan, hal tersebut akan bisa dirasakan ketika para karyawan mulai menjalankan tugas mereka.

Menurut Kirana et al. (2022:26) lingkungan kerja di perusahaan masih memiliki permasalahan terutama dalam hal kebisingan yang masih mengganggu karyawan dalam melakukan aktivitas pekerjaannya dan juga terbatasnya ruang yang tersedia bagi karyawan sehingga karyawan tetap nyaman.

Menurut Lastya et al. (2021:3) indikator lain dari lingkungan kerja sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja fisik yaitu sesuatu yang ada di sekitar para karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas-tugasnya.
2. Lingkungan kerja non fisik yaitu semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Menurut R.A.D.D.N & Dahanayake, (2020:26) Indikator lingkungan kerja sebagai berikut:

1. Peralatan kerja yaitu alat yang berarti benda-benda yang digunakan untuk melakukan sesuatu atau membantu proses kerja.
2. Layanan kepada karyawan yaitu tindakan individu (karyawan) untuk memenuhi kebutuhan orang lain (tamu atau konsumen).
3. Kondisi kerja yaitu segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas- tugas yang dibebankan.

4. Hubungan pribadi yaitu hubungan yang melibatkan perasaan antara dua individu atau lebih.

Dalam penelitian ini indikator yang digunakan adalah indikator menurut Lastya et al. (2021:3).

#### **2.2.4 Kinerja Karyawan**

Menurut Hasibuan (2013: 160) dalam Juru & Wellem (2022:625) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya pada keterampilan, usaha dan kesempatan. Berdasarkan paparan di atas kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas berdasarkan keterampilan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu sesuai standar dan kriteria yang telah ditetapkan.

Menurut Kasmir (2016:182) dalam dalam Malau & Kasmir (2021:910) Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu. menurut Mangkunegara (2016:67) dalam dalam Malau & Kasmir (2021:910) merupakan prestasi kerja atau pencapaian aktual yang dicapai seseorang. Tidak dapat dipungkiri bahwa kinerja merupakan hal yang paling penting bagi perusahaan terutama mengenai kinerja karyawan yang dapat mengubah perusahaan untuk menjalankan tujuannya sesuai dengan yang diharapkan dimana baik buruknya kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi baik buruknya kinerja perusahaan.

Menurut Uma Sekaran (2014) dalam Thoho Sarjan Malau & Kasmir (2021:915) indikator dari kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Waktu yaitu dimana seluruh rangkaian ketika proses, perbuatan, atau keadaan berada atau berlangsung.
2. Kualitas yaitu hasil bisa dilihat dari kecocokan dalam menggunakan atau memanfaatkan suatu hal untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan seseorang.
3. Kuantitas yaitu hasil dengan cara membuat rencana kerja agar target kerja yang diberikan pimpinan tercapai.

Menurut Hasibuan (2013) dalam Paulus Juru, Imanuel Wellem (2022:625), kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya pada keterampilan, usaha dan kesempatan. Berdasarkan paparan di atas kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas berdasarkan keterampilan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu sesuai standar dan kriteria yang telah ditetapkan.

Menurut Mangkunegara, (2014) dalam Muslim, Reyza Tri Satya Hardani (2022:25) indikator lain dari kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Kuantitas pekerjaan yaitu seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
2. Kualitas pekerjaan yaitu suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna.
3. Pengetahuan pekerjaan yaitu pengetahuan yang dimiliki oleh pekerja dalam bekerja sehingga pekerja itu akan mampu mengembangkan kemajuan dalam

sebuah organisasi dan berdampak bagi kepentingan pekerja serta menempati kerja di organisasi maupun untuk kepentingan organisasi itu sendiri.

4. Kreativitas yaitu suatu kemampuan berpikir tingkat tinggi yang menandakan terjadinya eskalasi dalam kemampuan berpikir yang ditandai dengan suksesti, diskontinuitas, diferensiasi, dan integrasi antara tahap perkembangan.
5. Keandalan yaitu probabilitas bahwa suatu produk akan bekerja sesuai dengan fungsi yang diinginkan tanpa ada kegagalan pada kondisi pengoperasian tertentu dan pada periode waktu tertentu.
6. Kerjasama yaitu kegiatan atau usaha yang dilakukan beberapa orang (lembaga, pemerintah, dan sebagainya) untuk mencapai tujuan bersama.
7. Inisiatif yaitu bentuk kesadaran diri dari individu yang berpikir bahwa dia harus melakukan sesuatu untuk memenuhi kebutuhannya atau memenuhi suatu hal.
8. Kualitas pribadi yaitu berbagai bentuk kualitas pribadi yang penting pada saat penyediaan layanan memiliki komponen etika atau moral dan oleh karena itu, dianggap sebagai kebajikan atau kualitas pribadi yang baik.

Dalam penelitian ini indikator yang digunakan adalah Uma Sekaran (2014) dalam Thoho Sarjan Malau & Kasmir (2021:915).

### **2.3 Hubungan Antar Variabel**

Hubungan antar variabel ini merupakan variabel bebas dan variabel terikat biasanya dikaitkan dengan analisis hubungan kausal atau hubungan sebab akibat. Dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja, terhadap kinerja karyawan.

### 2.3.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Beban kerja yang terlalu berat akibat persaingan yang semakin ketat akan membuat karyawan lebih cepat mengalami stres dan panik, sehingga tidak dapat menikmati pekerjaannya lagi dan hal tersebut akan terjadi jika seorang karyawan mengerjakan pekerjaan yang terlalu berat baik dalam segi tugas dan tanggung jawab ataupun internal di perusahaan, seperti persaingan antar karyawan menurut Muslim & Hardani (2022:26). Beban kerja yang sebenarnya dapat memberikan manfaat bagi sarana peningkatan kinerja baik secara individu maupun kelembagaan atau dalam suatu organisasi. Beban kerja yang disesuaikan dengan keterampilan dan kebutuhan jabatan tentunya akan dapat mengarahkan pegawai untuk bekerja secara efektif dan efisien. Hubungan antara beban kerja dan kinerja sangat kompleks, dapat menghasilkan kinerja tinggi dan kinerja rendah Chaterina (2012). Beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan pegawai dapat mengakibatkan pegawai tidak bekerja lebih baik atau maksimal.

Beban kerja juga memiliki dampak yang tidak baik terhadap kinerja karyawan. Jika seseorang memikul beban kerja yang terlalu berat dan merasa tertekan, kemungkinan besar orang tersebut akan merasa tidak puas dengan pekerjaannya. Beban kerja yang terlalu berat akibat persaingan yang semakin ketat akan membuat karyawan lebih cepat mengalami stres dan panik, sehingga tidak dapat menikmati pekerjaannya lagi. Oleh karena itu, porsi pembagian beban kerja harus disesuaikan dengan kemampuan atau kapasitas seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya (Bawono & Nugraheni, 2015).

Menurut Muslim & Hardani (2022:24) menjelaskan bahwa beban kerja adalah tugas yang diberikan oleh pegawai untuk dilaksanakan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi tenaga kerja yang selanjutnya dapat dibagi menjadi 2 (dua) kategori beban kerja kuantitatif dan beban kerja kualitas. Beban kerja dapat dibagi lagi menjadi 2 (dua): bagian pertama yaitu beban kerja karena pekerjaan secara kuantitatif mengalami beban yang berlebih, yaitu banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan dengan waktu penyelesaian yang lebih singkat. Pada bagian kedua beban kerja akibat quality overload yaitu individu yang merasa tidak mampu melakukan atau menyelesaikan “suatu tugas” karena pekerjaannya membutuhkan kemampuan yang lebih tinggi (Rizky & Afrianty, 2018).

Beban kerja merupakan jumlah pekerjaan yang diberikan kepada seseorang untuk diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Menurut Tarwaka (2014) dalam Muslim & Hardani (2022:27) menyatakan bahwa adanya beban kerja merupakan sesuatu yang timbul dari interaksi antara tuntutan tugas, lingkungan kerja yang digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan perilaku serta adanya persepsi kerja. Beban kerja yang sebenarnya dapat memberikan manfaat bagi sarana peningkatan kinerja baik secara individu maupun kelembagaan atau dalam suatu organisasi. Beban kerja yang disesuaikan dengan keterampilan dan kebutuhan jabatan tentunya akan dapat mengarahkan pegawai untuk bekerja secara efektif dan efisien. Hubungan antara beban kerja dan kinerja sangat kompleks, dapat menghasilkan kinerja tinggi dan kinerja rendah Chaterina (2012) dalam Muslim & Hardani (2022:27). Beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan pegawai

dapat mengakibatkan pegawai tidak bekerja lebih baik atau maksimal. Beban kerja yang terlalu rendah juga dapat menurunkan tingkat kinerja karyawan. Jika beban kerja yang diamanatkan terlalu rendah, maka kemampuan yang ada dalam diri pegawai tidak dapat digunakan secara optimal. Selain itu juga dapat menimbulkan kebosanan, kehilangan perhatian dan konsentrasi, mengurangi kepekaan terhadap lingkungan sekitar (Saraswati et al., 2017) dalam Muslim dan Hardani (2022:27). Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan beban kerja dengan kinerja karyawan. Penelitian Teddy et al., (2020:77) menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **2.3.2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Stres kerja menurut Lastya et al., (2020) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam stres kerja yang dirasakan oleh karyawan akan membuat karyawan merasa terlatih pada masalah yang dimilikinya. Karyawan akan memiliki tantangan baru yang akan membuat diri mereka menjadi lebih siap dalam menghadapi masalah yang ada dalam dunia kerja. Stres kerja merupakan suatu kondisi yang timbul dari interaksi antara manusia dengan pekerjaan yang ditandai dengan perubahan manusia yang memaksanya menyimpang dari fungsi normalnya.

Stres kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai, maka dalam hal ini menunjukkan bahwa beban kerja yang dirasakan oleh pegawai menjadi berat sehingga dapat menurunkan kinerja pegawai itu sendiri menurut Tsalasah et. Al. (2019:96). Menurut Lastya et al., (2020) stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam stres kerja yang dirasakan oleh

karyawan akan membuat karyawan merasa terlatih pada masalah yang dimilikinya. Karyawan akan memiliki tantangan baru yang akan membuat diri mereka menjadi lebih siap dalam menghadapi masalah yang ada dalam dunia kerja.

Stres kerja juga memiliki pengaruh yang tidak baik terhadap kinerja karyawan. Setiap karyawan memiliki masing-masing kemampuan dalam menanggung stres kerja, jika perusahaan memberikan stres kerja sama rata akan menimbulkan masalah yang besar terhadap beberapa karyawan sehingga akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut.

Lastya et al., (2021:1) stres kerja merupakan suatu kondisi yang timbul dari interaksi antara manusia dengan pekerjaan yang ditandai dengan perubahan manusia yang memaksanya menyimpang dari fungsi normalnya. Faktor terkait pekerjaan, menurut Lastya et al., (2021:1), perubahan sistem kerja, kurangnya pengawasan, pelatihan yang tidak memadai, lingkungan kerja yang tidak mendukung, dan hubungan yang buruk dengan rekan kerja.

Tuntutan target produksi untuk menjaga kepuasan pelanggan menciptakan beban kerja yang meningkat pada waktu tertentu sehingga menimbulkan stres kerja pada karyawan untuk memenuhi kualitas dan kuantitas produksi. Indikator penilaiannya adalah faktor kemampuan yang terdiri dari ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan; presisi dan keseriusan dalam bekerja. Data yang diperoleh dievaluasi dari segi validitas, reliabilitas, korelasi, dan regresi. Uji validitas dilakukan untuk mengukur kemampuan instrumen dalam mengukur konsep-konsep yang menjadi perhatian. Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat disimpulkan terdapat hubungan antara stres kerja dengan kinerja karyawan.

Menurut penelitian Ekromi et al., (2019:95) mengungkapkan bahwa adanya keterikatan antara stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan stres kerja berpengaruh terhadap kesejahteraan psikologis, serta pada kesejahteraan psikologis berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **2.3.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Lingkungan kerja menurut Widalicin et al., (2020:171) memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam lingkungan kerja yang harmonis dan mendukung akan membuat karyawan memiliki motivasi dalam bekerja menjadi lebih baik sehingga kinerja karyawan tersebut akan menjadi baik. Lingkungan kerja juga memiliki dampak yang tidak baik bagi kinerja karyawan. Perusahaan yang memiliki lingkungan kerja yang terbilang ramah akan membuat karyawan merasa nyaman dan aman, sehingga peristiwa tersebut menimbulkan karyawan akan merasa cukup dan tidak akan mengembangkan skill yang dimilikinya sehingga kinerja yang dihasilkan tidak akan maju berkembang.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melakukan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap karyawan yang melakukan proses produksi. Lingkungan kerja yang terfokus bagi karyawan dapat meningkatkan kinerja, jika tidak, lingkungan kerja yang kurang memadai dapat menurunkan kinerja karyawan, dengan lingkungan kerja yang menyenangkan maka maksud dan tujuan perusahaan akan tercapai menurut Muslim & Hardani (2022:26).

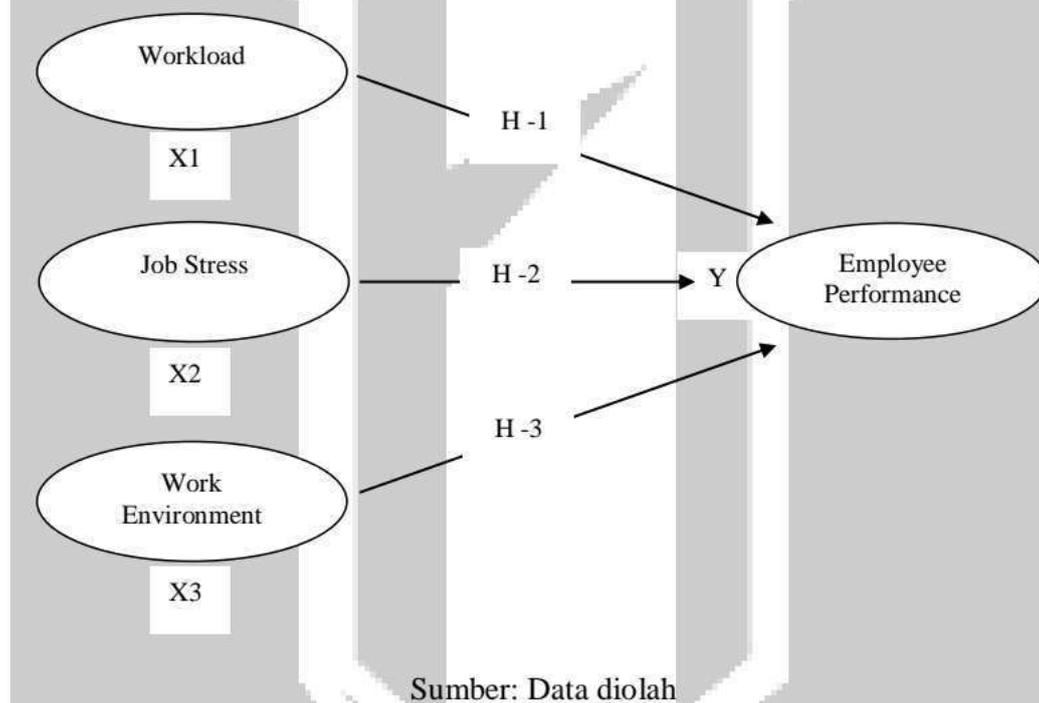
Menurut Widalicin et al., (2020:171) lingkungan kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam lingkungan kerja yang harmonis dan mendukung akan membuat karyawan memiliki motivasi dalam bekerja menjadi lebih baik sehingga kinerja karyawan tersebut akan menjadi baik. Menurut Widalicin et al., (2020:174) lingkungan kerja juga memiliki dampak yang tidak baik bagi kinerja karyawan. Perusahaan yang memiliki lingkungan kerja yang terbilang ramah akan membuat karyawan merasa nyaman dan aman, sehingga peristiwa tersebut menimbulkan karyawan akan merasa cukup dan tidak akan mengembangkan skill yang dimilikinya sehingga kinerja yang dihasilkan tidak akan maju berkembang.

Menurut January et al., (2020:171) lingkungan kerja adalah tempat dimana pegawai melaksanakan tugasnya dan merupakan kondisi kerja pegawai yang hidup dan bekerja sama dan berlangsung terus menerus dan menghasilkan tindakan yang berkesan dalam melaksanakan setiap tugas dan pekerjaan. Lingkungan kerja berperan penting dalam menunjang kepuasan kerja yang nantinya kepuasan kerja jika telah dirasa baik akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Menurut penelitian Kirana et al., (2022:27) lingkungan kerja yang nyaman bagi perusahaan dapat meningkatkan kinerja. Di sisi lain, lingkungan kerja yang tidak memadai akan menurunkan kinerja. Jika dalam menciptakan suasana yang menarik pandangan karyawan terhadap pekerjaannya, instansi perlu memperhatikan kondisi kerja. Di sisi lain, karyawan akan mendapatkan hasil

dalam pengembangan diri, sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja instansi juga. Lingkungan kerja yang memadai dan kondisi kerja karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan di suatu perusahaan. Lingkungan kerja menggambarkan kondisi geografis yang secara langsung dapat mempengaruhi kondisi seseorang yang menjalankan pekerjaannya Wahyudi et al., (2020) dalam Kirana et al., (2022:27). Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.

## 2.1 Kerangka Pemikiran



Gambar 2.4

Kerangka Pemikiran Penelitian Rika Amelia

## 2.5 Hipotesis

Berdasarkan kerangka di atas, maka hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

H – 1 : Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H – 2 : Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H – 3 : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

