

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Persaingan dalam dunia bisnis di era globalisasi sekarang ini semakin ketat. Sehingga perusahaan harus dapat memiliki suatu keunggulan dan kemampuan daya saing yang tinggi, Agar dapat bertahan dan bersaing dengan perusahaan lainnya. Untuk dapat memiliki keunggulan dan daya saing yang tinggi, tentunya diperlukan sumber daya yang baik. Salah satu sumber daya yang sangat penting adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia senantiasa melekat pada setiap perusahaan sebagai faktor penentu keberadaan dan berperan dalam memberikan kontribusi ke arah pencapaian tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Menyadari hal itu, maka perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang handal dan berkualitas. Oleh karena itu, perusahaan harus dapat mengelola dan memperhatikan sumber daya manusia dengan sebaik mungkin.

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:15) mengatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia yang disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau bagaimana cara mengatur hubungan dan pemanfaatan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individual secara efektif dan juga efisien serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapainya tujuan Bersama perusahaan dan karyawan menjadi maksimal”. Banyak cara yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dimulai dari pemanfaatan karyawan yang potensial untuk menyelesaikan beberapa pekerjaan yang dinilai mampu oleh perusahaan, pemberian kompensasi yang

layak, perhitungan bonus yang progressive semua upaya itu dilakukan untuk proses meningkatkan kinerja dari karyawan yang mana kinerja karyawan ini selalu dievaluasi, agar pencapaiannya selalu dapat terpantau, menurut Sumardjo dan Priansa (2018:193) Kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi. Dari pendapat tersebut sudah sangat jelas bahwa kinerja adalah sebagai bentuk dari prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sehingga kinerja ini menjadi hal yang memang harus dicapai oleh karyawan ketika dalam bekerja.

CV. Tangkil *Express* merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa pengiriman ekspor yang melayani jasa pengiriman dalam bentuk paket dan dokumen yang berdiri sejak tahun 2010 dan kini berlokasi di Legian, Badung. CV. Tangkil *Express* menangani berbagai kebutuhan logistik pelanggan, dari operasi logistik standar, solusi transportasi multi-mode dan menawarkan berbagai solusi-solusi sesuai kebutuhan, mulai dari solusi di bidang pengiriman ekspres *door to door*. CV. Tangkil *Express* berdiri di bawah naungan DHL yang merupakan perusahaan nomor satu di dunia untuk *freight* samudera dan kontrak *logistic*.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal yang peneliti lakukan dengan pimpinan CV. Tangkil *Express* terdapat permasalahan kinerja karyawan yang dapat dilihat pada indikator kualitas kerja, di mana terjadi penurunan jumlah pengiriman pada CV. Tangkil *Express*. Adapun jumlah pelanggan CV. Tangkil *Express* yang disajikan pada Tabel 1.1 berikut:

Tabel 1.1
Perkembangan Pelanggan Pengiriman Ekspor
pada CV.Tangkil Express Legian, Badung
Periode Januari – Desember tahun 2020-2021

Bulan	Jumlah Pelanggan (Orang)		Persentase (%)	
	2020	2021	2020	2021
Januari	243	227	-	-
Februari	254	206	4,53	-9,25
Maret	259	215	1,97	4,37
April	232	201	-10,42	-6,51
Mei	245	190	5,6	-5,47
Juni	275	206	12,24	8,42
Juli	284	208	3,28	0,97
Agustus	273	167	-3,87	-19,71
September	265	198	-2,93	18,56
Oktober	310	216	16,98	9,09
Nopember	326	231	5,16	6,94
Desember	345	201	5,94	-12,99
Total	3311	2.466	38,48	-5,57
Rata-rata	275,9	205,5	3,2	-0,51

Sumber : CV. Tangkil Express di Legian, Badung, 2020-2021

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas bahwa pelanggan yang menggunakan jasa pengiriman pada CV. Tangkil *Express* selama tahun 2020-2021 berfluktuasi. Jumlah pelanggan yang berkunjung selama tahun 2020 rata-rata meningkat sebesar 3,8% per bulan. Sedangkan jumlah pelanggan yang berkunjung selama tahun 2021 rata-rata mengalami penurunan sebesar 0,51% per bulan. Menurunnya jumlah pelanggan yang menggunakan jasa pengiriman pada CV. Tangkil *Express* di Legian, Badung berdampak pada realisasi penjualannya.

Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan

memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. Apabila individu dalam perusahaan yaitu sumber daya manusia berjalan efektif, maka perusahaan juga tetap berjalan efektif. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawannya. Kinerja sendiri mengacu pada prestasi kerja karyawan diukur berdasarkan standard atau kriteria yang telah ditetapkan organisasi. Pengelolaan untuk mencapai kinerja karyawan yang sangat tinggi terutama untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Semua proses kegiatan dalam bekerja pada akhirnya akan menghasilkan kinerja karyawan yang diinginkan sesuai dengan tujuan perusahaan. Suatu perusahaan akan membutuhkan hasil kinerja karyawannya untuk mengukur seberapa besar keberhasilan perusahaan tersebut. Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi Sumber Daya Manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan perusahaan, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan perusahaan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal yang peneliti lakukan dengan *Human Resource Department* CV. Tangkil Express, hasil kinerja karyawan yang memuaskan dapat dilihat pada indikator ketepatan waktu, di mana kemampuan karyawan yang tercermin dari tingginya tingkat absensi karyawan. Adapun data absensi karyawan CV. Tangkil Express Legian, Badung periode tahun 2021 disajikan pada Tabel 1.2 berikut.

Tabel 1.2
Data Absensi Karyawan CV.Tangkil Express Legian, Badung
Periode Tahun 2021

No	Bulan	Jumlah Tenaga kerja (orang)	Jumlah hari kerja (hari)	Jumlah hari kerja seharusnya (hari)	Jumlah hari kerja yang Hilang (hari)	Jumlah hari kerja yang Senyatanya (hari)	Presentse absensi (%)
1	2	3	4	5=(3x4)	6	7=(5-6)	8=(6:5)
1	Januari	44	25	1.100	18	1.082	16,36
2	Februari	44	23	1.012	20	990	19,76
3	Maret	44	26	1.144	21	1.123	18,35
4	April	44	25	1.100	19	1.081	17,27
5	Mei	44	26	1.144	23	1.121	20,10
6	Juni	44	25	1.100	20	1.082	18,18
7	Juli	44	26	1.144	26	1.118	22,72
8	Agustus	44	25	1.100	19	1.081	17,27
9	September	44	25	1.100	18	1.082	16,36
10	Oktober	44	25	1.100	22	1.078	20,00
11	November	44	25	1.100	28	1.072	25,45
12	Desember	44	26	1.144	29	1.115	25,34
Jumlah			303	13.288	263	13.025	237,16
Rata-Rata			25.25	1.107	21,92	1.085	19,76

Sumber: CV.Tangkil Express Legian, Badung.

Berdasarkan Tabel 1.2 tersebut dapat dijelaskan bahwa tingkat absensi karyawan pada CV. Tangkil Express Legian, Badung tahun 2021 cenderung berfluktuasi setiap bulannya di mana rata-rata absensi sebesar 19,76% menunjukkan tingkat absensi rendah. Namun demikian dari hasil observasi dan wawancara masih terlihat ada karyawan yang datang terlambat dan pulang mendahului, istirahat melebihi waktu yang ditentukan. Hal ini menunjukkan kinerja karyawan masih rendah.

Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan beban kerja, baik itu beban kerja fisik maupun beban kerja mental. Untuk mencapai kinerja yang maksimal pentingnya perusahaan memperhatikan kondisi sumber daya manusianya karena tubuh manusia dirancang untuk dapat melakukan aktivitas pekerjaan sehari-hari dengan ketentuan massa otot yang bobotnya hampir lebih dari separuh berat tubuh,

memungkinkan manusia untuk dapat menggerakkan tubuh dan melakukan pekerjaan. Pemberian beban kerja yang efektif perusahaan dapat mengetahui sejauh mana karyawannya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja perusahaan itu sendiri, karena beban kerja sangat penting bagi sebuah perusahaan/instansi.

Beban kerja adalah keharusan mengerjakan terlalu banyak tugas atau penyediaan waktu yang tidak cukup untuk menyelesaikan tugas. Dari pernyataan tersebut beban kerja adalah beban pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dengan penyediaan waktu yang terbatas, sehingga karyawan tidak mampu untuk menyelesaikannya Chandra (2017:671). Beban kerja yang diberikan kepada karyawan harus seimbang dengan kemampuan dan kompetensi dari karyawan itu sendiri, jika hal itu tidak seimbang dengan kemampuan yang dimilikinya maka lambat laun akan menimbulkan sebuah masalah kepada karyawan tersebut.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal yang peneliti lakukan dengan karyawan CV. Tangkil Express, terdapat permasalahan yang berkaitan dengan beban kerja yaitu standar pekerjaan. Di mana tugas yang selalu diberikan terkadang sifatnya mendadak dengan jangka waktu yang singkat dan di dalam menyelesaikan pekerjaan, karyawan selalu berinisiatif tanpa menunggu perintah dari atasan. Hal ini dilakukan untuk meminimalisir waktu dalam bekerja. Apabila beban kerja terus bertambah tanpa adanya pembagian beban kerja yang sesuai maka kinerja karyawan akan menurun.

Beban kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Utomo (2019) menyatakan beban

kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Nurwahyuni (2019), Arnisyah (2021), Purba dan Ratnasari (2018) menyatakan beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. artinya semakin tinggi beban kerja yang diterima karyawan, maka semakin rendah kinerja karyawan dan sebaliknya. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Agusti (2019) menyatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain faktor beban kerja, Wahyudi (2017:153) menyatakan bahwa stres adalah perasaan tertekan dan penuh kecemasan yang dialami seseorang, karena sulit mencapai kebutuhan dan keinginannya. Sehingga dengan kondisi tersebut dapat dengan mudah seseorang terserang stres sehingga dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja. 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. Dari pendapat tersebut dapat diartikan jika karyawan yang diberikan beban kerja yang berlebih, yang berujung pada stress kerja, maka hal itu akan menimbulkan permasalahan dengan karyawan itu sendiri, karena kondisi stres dapat mengakibatkan kondisi ketegangan yang berlebih pada emosi karyawan, yang bisa menutup pikiran positif karyawan ketika dalam bekerja sehingga pekerjaan bisa jadi tidak dapat diselesaikan sesuai dengan target yang ditetapkan, akan tetapi jika stress kerja ini mampu dilewati oleh karyawan dengan lebih positif sebagai bentuk tantangan dalam penempatan diri sehingga karyawan akan selalu termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan dengan sebaikbaiknya dan karyawan akan berusaha selalu melakukan

manajemen waktu dan menentukan skala prioritas dalam penyelesaian pekerjaannya, sehingga stress kerja ini akan dilewati dengan lebih positif.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal yang peneliti lakukan dengan karyawan CV. Tangkil Express, terdapat permasalahan yang berkaitan dengan stres kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dapat dilihat dari indikator kepemimpinan organisasi dan struktur organisasi. Di mana pemimpin tidak peduli terhadap tugas karyawan lain sebagai bagian dari tanggung jawabnya dan bawahan yang tidak berani menanggung resiko jika disertai tanggung jawab yang lebih besar.

Stres kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sulastri dan Onsardi (2020), Destiantari (2019), Steven dan Presetio (2020) berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan oleh perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan, di mana stres kerja yang berlebihan akan mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Putra (2017) dan Jalil (2019), menyatakan bahwa Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, perusahaan perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dalam hal ini diperlukan adanya peran perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing. Lingkungan kerja adalah sebagai salah faktor utama yang memicu karyawan untuk dapat bekerja secara optimal.

Lingkungan kerja yang tidak kondusif akan membuat karyawan mudah jatuh sakit, mudah stress, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Bayangkan saja, jika ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja karyawan. Triastuti & Sulaiman (2018) menyatakan bahwa seseorang dalam menjalankan pekerjaan dipengaruhi oleh lingkungan fisik tempat mereka bekerja seperti pencahayaan, kebisingan, maupun temperatur lingkungan kerja. Dengan adanya pencahayaan yang sesuai maka diharapkan dapat mendukung dalam bekerja. Kebisingan termasuk suatu polusi terhadap suara-suara yang tidak diinginkan sehingga kebisingan dapat berdampak buruk, seperti timbulnya perasaan tidak nyaman, menurunnya kinerja maupun kesulitan dalam berkomunikasi. Selain itu temperatur lingkungan yang tidak nyaman dapat berdampak buruk baik terhadap kesehatan maupun kualitas bekerja terutama pada saat beban kerja fisik relatif cukup tinggi. Walaupun manusia umumnya bisa beradaptasi dan melakukan pekerjaan pada temperatur lingkungan yang cenderung ekstrim. Kemampuan manusia beradaptasi di lingkungan panas karena tubuh manusia dalam melakukan pendinginan melalui keringat yang dapat dengan mudah dikeluarkan melalui pori-pori kulit.

Organisasi perlu menciptakan kondisi dan situasi yang memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan kemampuan secara maksimal. Faktor tersebut adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala hal yang berada di dekat karyawan saat bekerja dan juga hal-hal yang berpengaruh terhadap deskripsi kerja yang diberikan kepada

karyawan. Lingkungan kerja yang baik akan mampu menciptakan dan meningkatkan semangat dan kinerja karyawan (Nuraldy, 2020). Dalam kehidupan organisasi atau instansi, akan sangat banyak ketaatan dan peraturan serta ketentuan yang ditetapkan pada perusahaan tersebut.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal yang peneliti lakukan dengan pimpinan CV. Tangkil Express, terdapat permasalahan yang berkaitan dengan Lingkungan kerja. Dapat dilihat pada indikator suara bising dan keamanan bekerja, di mana kebisingan suara yang terjadi dikantor menjadi hal biasa mengingat lokasi kantor yang berada di depan jalan besar dan umum. Karyawan juga mendapatkan jaminan keamanan dan kenyamanan dalam bekerja baik diluar maupun di luar kantor.

Lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hernawan (2022), Ferawati (2017), Limbong dkk (2022) menyatakan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti lingkungan kerja yang semakin baik akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Priadi (2021) dan Nabawi (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dan fenomena yang terjadi, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Tangkil *Express*”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan pokok permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Tangkil *Express* di Legian Badung?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Tangkil *Express* di Legian Badung?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Tangkil *Express* di Legian Badung?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Tangkil *Express* di Legian Badung.
2. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Tangkil *Express* di Legian Badung.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Tangkil *Express* di Legian Badung.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian, maka penelitian ini diharapkan akan member manfaat, antara lain sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai pengaruh beban kerja, stress kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pada CV. Tangkil *Express* di Legian, Badung, serta diharapkan

sebagai sarana pengembangan ilmu pengetahuan yang secara teoritis dipelajari di bangku perkuliahan.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijasikan suatu model yang bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan antara lain:

1) Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan pertimbangan bagi perusahaan dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya beban kerja, stress kerja dan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. Agar meningkatkan sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan dalam usaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2) Bagi Fakultas/Universitas

Penelitian ini diharapkan dapat melengkapi kebutuhan perpustakaan yang nantinya dapat dipakai sebagai referensi bagi mahasiswa dalam melakukan penelitian lebih lanjut terhadap masalah yang berhubungan dengan beban kerja, stress kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Tangkil *Express* di Legian, Badung.

3) Bagi Mahasiswa

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas pengetahuan dan wawasan peneliti di dalam mengaplikasikan teori yang diperoleh selama perkuliahan dan membandingkannya dengan kondisi yang sebenarnya di lapangan, khususnya mengenai beban kerja, stress

kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Tangkil
Express di Legian, Badung.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

Goal Setting Theory atau teori penetapan tujuan dikembangkan oleh Edwin Locke pada akhir 1960-an. Edwin Locke menemukan bahwa tujuan sulit tertentu akan mengarah pada kinerja yang baik dan mudah dicapai. Menurut Locke dan Lathan (1960), manajemen dalam organisasi perlu menetapkan tujuan secara jelas untuk meningkatkan kinerja individu dalam organisasi. Organisasi yang melibatkan karyawan dalam menetapkan tujuan kinerja cenderung memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan kinerja yang hanya ditetapkan oleh atasan saja. Teori penetapan tujuan menjelaskan hubungan antara penetapan tujuan dan prestasi kerja. Konsep dasar teori penetapan tujuan adalah individu dalam organisasi memahami bahwa tujuan atau sasaran yang jelas akan mempengaruhi kinerjanya.

Implikasi dari *Goal Setting Theory* dalam penelitian ini adalah bahwa untuk kinerja manajerial yang optimal harus ada kesesuaian antara tujuan individu dan tujuan organisasi. Individu yang memahami tujuan (sasaran) anggaran yang jelas dan ikut berpartisipasi dalam penyusunan anggaran akan memiliki prestasi kerja (kinerja) lebih baik dibandingkan dengan individu yang tidak mengetahui tujuan (sasaran) anggaran secara jelas serta tidak berpartisipasi dalam penyusunan anggaran (Melia dan Sari, 2019).

Teori ini juga mengatakan bahwa perilaku individu ditentukan oleh ide (pemikiran) dan niatnya sendiri. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kinerja yang harus dicapai individu. Ketika seseorang berkomitmen untuk mencapai tujuan, maka akan mempengaruhi tindakan dan konsekuensi dari kinerja mereka. Teori ini juga menjelaskan bahwa penetapan tujuan yang menantang dan hasil yang terukur dapat meningkatkan kepuasan kerja (kinerja), diikuti dengan keterampilan dan kemampuan kerja. Berdasarkan uraian di atas, diasumsikan bahwa untuk mencapai kinerja yang optimal, harus ada kesesuaian antara tujuan individu dan organisasi. Dengan menggunakan pendekatan *goal setting theory*, kinerja pegawai yang baik dalam menyelenggarakan pelayanan publik adalah tujuannya.

2.1.2 Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Pengertian kinerja menurut Sumardjo dan Priansa (2018:193) Kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi. Keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumberdaya manusia yang ada di dalamnya. Seiring dengan persaingan bisnis yang semakin kompetitif sebagai akibat dari perubahan selera pelanggan, teknologi, dan perubahan *landscape* bisnis, maka setiap organisasi membutuhkan sumberdaya manusia yang memiliki kompetensi dan kinerja yang superior. Dengan kata lain, organisasi tidak hanya mampu memberikan pelayanan yang memuaskan bagi pelanggannya

(*customer satisfaction*) namun juga berorientasi pada penciptaan nilai bagi pelanggannya (*customer value*).

Kinerja dalam bahasa Inggris disebut dengan *job performance* atau *actual performance* atau *level of performance*, yang merupakan tingkat tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat, atau kemampuan, namun merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Kinerja adalah ukuran dari suatu hasil. Hasil dari suatu pekerjaan bisa berupa barang atau jasa dan kinerja seseorang dapat dilihat dari barang atau jasa yang dihasilkan sesuai dengan yang diharapkan maka dapat dikatakan kinerjanya baik, sebaliknya apabila barang atau jasa yang dihasilkan buruk atau tidak sesuai dengan yang diharapkan, maka bisa dikatakan kinerjanya buruk (Sudaryono, 2019).

Menurut Sedarmayanti (2019) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah suatu yang secara aktual orang kerjakan dan dapat di observasi, faktor yang mempengaruhi kinerja tinggi rendahnya kinerja pegawai tentunya ditentukan oleh faktor-faktor yang mempengaruhi baik secara langsung ataupun tidak langsung. Sedangkan Menurut Siagian (2018) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah suatu keseluruhan kemampuan seseorang untuk bekerja sedemikian rupa sehingga dapat mencapai tujuan kerja secara optimal dan juga berbagi sasaran yang telah diciptakan dengan pengorbanan secara rasio lebih kecil dibandingkan dengan hasil yang dapat dicapai.

Berdasarkan pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan dalam kurun waktu tertentu dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan. Prestasi kerja yang diharapkan adalah prestasi standar yang disusun sebagai acuan sehingga dapat melihat kinerja karyawan sesuai dengan posisinya dibandingkan dengan standar yang dibuat.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017:67) “Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah sebagai berikut :

a. Faktor Kemampuan (*ability*)

Kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan dan sebenarnya perusahaan atau organisasi memang sangat membutuhkan orang-orang yang memiliki IQ di atas rata-rata. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan padapekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

b. Faktor Motivasi (*motivation*)

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang

mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal.

3. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Moeheriono (2014), terdapat enam ukuran indikator kinerja, namun masing-masing organisasi dapat saja mengembangkannya sesuai dengan misi organisasi tersebut. Keenam kategori tersebut antara lain :

a. Efektif

Efektif dapat dilihat dari mengukur derajat kesesuaian yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan.

b. Efisien

Efisien dapat dilihat dari mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan output dengan menggunakan biaya serendah mungkin.

c. Kualitas

Kualitas dapat dilihat dari mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen.

d. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu dapat dilihat dari mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu.

e. Produktifitas

Produktifitas dapat dilihat dari mengukur tingkat efektifitas suatu organisasi.

f. Keselamatan

Keselamatan dapat dilihat dari mengukur kesehatan organisasi secara keseluruhan serta lingkungan kerja para karyawan di tinjau dari aspek kesehatan.

2.1.3 Beban Kerja

1. Pengertian Beban Kerja

Beban kerja adalah suatu kondisi dari sebuah pekerjaan dengan uraian-uraian tugasnya yang dimana harus diselesaikan pada batas waktu yang telah di tentukan. Beban kerja dapat dibedakan lebih lanjut ke dalam beban kerja yang berlebih atau terlalu sedikit “kuantitatif”. Yang timbul sebagai akibat tugas-tugas yang terlalu sedikit ataupun banyak diberikan kepada tenaga kerja untuk diselesaikan dalam waktu yang telah ditentukan, dan beban kerja yang berlebihan atau terlalu sedikit “kualitatif”, yaitu jika orang merasa tidak mampu dalam melaksanakan suatu tugas, atau tugas yang tidak menggunakan suatu keterampilan dan atau potensi dari tenaga kerja. Beban kerja adalah suatu sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam waktu yang telah ditentukan. (Sastra, 2017).

Lebih lanjut dikemukakan pula oleh (Sastra, 2017) bahwa pengukuran dari beban kerja merupakan salah satu teknik manajemen untuk mendapatkan informasi jabatan, melalui beberapa proses penelitian dan juga pengkajian yang dilakukan secara analisis. Informasi dari Jabatan tersebut dimaksudkan agar dapat digunakan sebagai tolak ukur untuk menyempurnakan aparatur baik di bidang kelembagaan,

ketatalaksanaan, dan juga sumber daya manusia. Beban kerja adalah jumlah keseluruhan pekerjaan yang harus diselesaikan pekerja dalam jangka waktu yang telah ditentukan (Yulistiono, dkk. 2021:61). Menurut Sri Mulyani beban kerja adalah penghitungan jumlah waktu yang digunakan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan berdasarkan waktu yang telah ditentukan (Mulyani, 2021:26).

Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang lebih. Beban kerja yang dibebankan kepada karyawan dapat dikategorikan kedalam tiga kondisi, yaitu beban kerja yang sesuai standar, beban kerja yang terlalu tinggi (*over capacity*) dan beban kerja yang terlalu rendah (*under capacity*) (Sulastri & Onsardi, 2020). Menurut (Gibson, 2021) beban kerja adalah keharusan mengerjakan tugas yang berlebihan atau kurang tersedianya waktu yang tidak cukup untuk menyelesaikan pekerjaan.

Berdasarkan pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan suatu tuntutan kerja dan target kerja yang harus diselesaikan yang menyebabkan ketegangan dalam diri seorang pekerja sehingga hal ini akan menjadikan kinerja para karyawan berjalan secara tidak maksimal. Beban pekerjaan yang dihadapi oleh perusahaan kepada karyawan dengan penyediaan waktu yang terbatas, maka dari itu karyawan tidak mampu untuk menyelesaikannya.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Riyan (2018) tiga faktor utama yang menentukan beban kerja adalah:

a. Faktor tuntutan tugas (*task demands*).

Faktor tuntutan tugas (*task demands*) yaitu beban kerja dapat ditentukan dari analisis tugas-tugas yang dilakukan oleh pekerja. Bagaimanapun perbedaan-perbedaan secara individu harus selalu diperhitungkan.

b. Usaha atau tenaga (*effort*).

Jumlah yang dikeluarkan pada suatu pekerjaan mungkin merupakan suatu bentuk intuitif secara alamiah terhadap beban kerja. Bagaimanapun juga, sejak terjadinya peningkatan tuntutan tugas, secara individu mungkin tidak dapat meningkatkan tingkat effort.

c. Performansi.

Sebagian besar studi tentang beban kerja mempunyai perhatian dengan performansi yang akan dicapai.

3) Indikator Beban Kerja

Dalam penelitian ini indikator beban kerja yang digunakan mengadopsi dari indikator beban kerja yang dikemukakan oleh Putra (2021:22), yang meliputi antara lain:

a. Target yang harus dicapai

Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya, misalnya untuk mendesain, mencetak, dan *finishing*. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

b. Kondisi pekerjaan

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang dan kerusakan pada mesin produksi, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.

c. Standar pekerjaan

Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2.1.4 Stres Kerja

1. Pengertian Stres Kerja

Menurut Hastutiningsih (2019) Istilah "stres" berasal dari kata "*estrica*" dalam bahasa Latin, atau "*estrece*" dalam bahasa Perancis yang pada abad ke-17 digunakan dalam artian malapetaka, masalah, bencana, dukacita, kesedihan. Menurut Raunaqi (2017) stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak dapat diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi dengan lingkungannya, baik lingkungan pekerjaan maupun di luar pekerjaan. Menurut Mangkunegara (2017) menyatakan stres kerja merupakan perasaan menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Keadaan tertekan tersebut secara umum

merupakan kondisi yang memiliki karakteristik bahwa tuntutan lingkungan melebihi kemampuan individu untuk meresponnya.

Stres kerja adalah 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 (Chandra, 2017). Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dihadapi karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari Simptom, antara lain emosi tidak stabil, perasaan yang tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak dapat rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan (Mangkunegara, 2019). Stres memiliki arti yang berbeda-beda bagi masing-masing individu.

Menurut (Nataria et al., 2018) stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikir, dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak bisa diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam lingkungan pekerjaan maupun lingkungan luarnya. Artinya, pegawai yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala negatif yang pada akibatnya berpengaruh pada kinerja. Kemampuan setiap orang beraneka ragam dalam mengatasi jumlah, intensitas, jenis dan lamanya stres

Berdasarkan pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja dipicu adanya ketidaknyamanan diri yang dapat mempengaruhi emosi. Stres pada umumnya terjadi karena kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres kerja seperti tuntutan dan tekanan kerja tidak sesuai dengan pengetahuan dan kemampuan mereka dalam mengatasinya.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja

Stres kerja muncul karena adanya stimulus, faktor penyebab atau pendorong yang dinamakan *stressor* Wibowo, (2019). Griffin dan Moorhead, (2019) menyatakan ada empat penyebab stres di tempat kerja sebagai berikut:

a. Lingkungan Fisik

Stres ini mengacu kepada kondisi fisik dalam lingkungan karyawan. Penyebab stres pada lingkungan fisik antara lain cahaya, suara, suhu, dan udara.

b. Individu

Stres ini bersumber dari peran yang dimainkan dan tugas-tugas yang harus diselesaikan sehubungan dengan posisi atau pekerjaan. Termasuk didalam sumber stres dari sumber individu antara lain konflik peran, ambiguitas peran, beban kerja berlebih, tidak adanya kontrol, tanggung jawab dan kondisi kerja.

c. Kelompok

Dipengaruhi sifat antar kelompok dalam organisasi, misalnya ketidakpercayaan terhadap rekan kerja, hubungan yang tidak baik dengan rekan kerja, atasan atau bawahan.

d. Organisasi

Stres ini bersumber dari keinginan-keinginan organisasi sehubungan dengan usaha mencapai tujuan organisasi. Stres yang bersumber dari organisasi berupa struktur organisasi yang tidak bagus, iklim organisasi, teknologi, masalah politik dan tidak adanya kebijakan khusus.

3. Indikator Stres Kerja

Indikator stres kerja menurut Afandi (2018:179) adalah :

a) Tuntutan tugas

Tuntutan tugas merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja, letak fisik.

b) Tuntutan peran

Tuntutan peran merupakan hubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.

c) Tuntutan antar pribadi

Tuntutan antar pribadi merupakan tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain.

d) Struktur organisasi

Struktur organisasi merupakan gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab.

e) Kepemimpinan organisasi

Kepemimpinan organisasi memberikan gaya manajemen pada organisasi. Beberapa pihak didalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutan dan kecemasan.

2.1.5 Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Karyawan akan mengerjakan pekerjaannya dengan baik untuk mencapai hasil yang lebih baik apabila ditunjang dengan kondisi lingkungan yang nyaman. Ketidaksesuaian lingkungan kerja akan menurunkan semangat dan kinerja para karyawan yang akhirnya akan merugikan instansi itu sendiri. Lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang ada disekitar tempat kerja yang bisa mempengaruhi karyawan baik secara langsung atau tidak langsung sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan, bawahan maupun dengan rekan kerja Pratama (2018).

Lingkungan kerja adalah kondisi material dan psikologis yang meliputi lingkungan fisik dan non fisik, lingkungan fisik berupa tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara

yang baik, warna, penerangan yang cukup. Sedangkan lingkungan non fisik berupa suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan antar sesama karyawan Sari & Syofyan (2018). Menurut Sedarmayanti (2017) Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung atau tidak langsung.

Berdasarkan pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja, baik berbentuk fisik atau non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Fisik Menurut Sedarmayanti (2017) :

a. Penerangan/Cahaya di tempat kerja

Penerangan yang baik yaitu penerangan yang terang tetapi tidak menyilaukan, jika penerangan kurang akan menyebabkan penglihatan kurang jelas yang berakibat pekerjaan akan lambat dan banyak kesalahan.

b. Temperatur di tempat kerja

Jika temperatur dalam kantor terlalu dingin mengakibatkan gairah kerja menurun, sedangkan jika temperatur di kantor terlalu panas akan mengakibatkan cepat lelah pada tubuh dan dalam bekerja cenderung banyak melakukan kesalahan

c. Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban yaitu banyaknya air yang terkandung dalam udara. Kelembaban dipengaruhi oleh temperatur udara, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi tubuh manusia saat menerima dan melepaskan panas dari tubuhnya.

d. Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen di sekitar kantor harus bersih yang bisa berasal dari tanaman di sekitar kantor karena jika oksigen di kantor bisa menyebabkan sesak nafas yang berakibat cepat lelah.

e. Kebisingan di tempat kerja

Pekerjaan membutuhkan konsentrasi yang tinggi maka suara bising sebaiknya dihindari agar pekerjaan tetap berjalan secara efektif.

f. Getaran mekanis di tempat kerja

Yaitu getaran yang berasal dari alat mekanis yang masuk pada tubuh karyawan dan menimbulkan akibat yang tidak diinginkan.

g. Bau di tempat kerja, pencemaran udara secara terus-menerus akan mengakibatkan semangat kerja karyawan menurun.

h. Tata warna di tempat kerja, pengaruh warna membawa dampak besar bagi

emosi seseorang jadi harus tepat dalam memilih warna dalam ruang kerja.

i. Dekorasi di tempat kerja, mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan dalam bekerja.

j. Musik di tempat kerja

pada saat di kantor hendaknya mendengarkan musik yang nadanya lembut karena bisa meningkatkan semangat dalam bekerja.

k. Keamanan di tempat kerja

Biasanya dijaga oleh Satpam

3. Indikator Lingkungan Kerja

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, seperti yang dikemukakan Sedarmayanti (2001:21), yaitu:

a. Penerangan

Berjalannya suatu perusahaan tak luput dari adanya faktor penerangan, begitu pula untuk menunjang kondisi kerja penerangan memberikan arti yang sangat penting. Salah satu faktor yang penting dari lingkungan kerja yang dapat memberikan semangat dalam bekerja adalah penerangan yang baik. Karyawan yang terlibat dalam pekerjaan sepanjang hari rentan terhadap ketegangan mata yang disertai dengan keletihan mental, perasaan marah dan gangguan fisik lainnya. Dalam hal penerangan di sini tidak hanya terbatas pada penerangan listrik tetapi juga penerangan matahari. Hal ini disebabkan karena penerangan yang baik tentunya akan memudahkan para karyawan dalam melakukan aktivitas.

b. Suhu Udara

Lingkungan kerja dapat dirasakan nyaman manakala ditunjang oleh beberapa faktor, salah satu faktor yang memberikan andil adalah suhu udara. Suhu udara dalam ruangan kerja merupakan

salah satu faktor yang harus diperhatikan oleh manajemen perusahaan agar karyawan dapat bekerja dengan menggunakan seluruh kemampuan sehingga menciptakan hasil yang optimal. Selain suhu udara, sirkulasi udara di tempat kerja perlu diperhatikan juga. Bila sirkulasi udara baik maka udara kotor yang ada dalam ruangan bisa diganti dengan udara yang bersih yang berasal dari luar ruangan.

c. Suara Bising

Untuk meningkatkan produktivitas kerja suara yang mengganggu perlu dikurangi. Bunyi bising dapat mengganggu konsentrasi dalam bekerja, untuk itu suara-suara ribut harus diusahakan berkurang. Turunnya konsentrasi karena ditimbulkan oleh suara bising dapat berdampak pada meningkatnya stres karyawan.

d. Penggunawan Warna

Warna ruangan mempunyai pengaruh terhadap gairah kerja dan semangat para karyawan. Warna ini berpengaruh terhadap kemampuan mata melihat objek dan memberi efek psikologis kepada para karyawan karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan seseorang. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, ceria atau sumpek dan lain-lain. Berdasarkan hal yang dikemukakan di atas maka perusahaan harus memperhatikan penggunaan warna agar dapat mempengaruhi semangat dan gairah kerja para karyawannya. Untuk ruang kerja hendaknya dipilih warna-warna yang dingin atau lembut, misalnya

coklat, krem, putih, hijau muda dan sebagainya. Sebagai contoh adalah warna putih, warna putih dapat memberikan kesan ruangan yang sempit menjadi tampak leluasa dan bersih.

e. Ruang Gerak

Tata ruang kerja yang baik adalah tata ruang kerja yang dapat mencegah timbulnya gangguan keamanan dan keselamatan kerja bagi semua karyawan yang bekerja di dalamnya. Barang-barang yang diperlukan dalam ruang kerja harus ditempatkan sedemikian rupa sehingga tidak menimbulkan gangguan terhadap para karyawan. Jalan-jalan yang dipergunakan untuk lalu-lalang para karyawan hendaknya tidak dipergunakan untuk meletakkan barang-barang yang tidak pada tempatnya. Dalam ruangan kerja hendaknya ditempatkan tempat sampah sehingga kebersihan lingkungan kerja tetap terjaga.

f. Kamanan Bekerja

Keamanan yang diciptakan suatu perusahaan akan mewujudkan pemeliharaan karyawan dengan baik, namun keamanan bekerja ini tidak bisa diciptakan oleh pimpinan perusahaan. Keamanan bekerja akan tercipta bila semua elemen yang ada di perusahaan secara bahu-membahu menciptakan kondisi keamanan yang stabil.

Keamanan kerja untuk sebuah kantor memang harus diperhatikan baik itu untuk keamanan terhadap peralatan yang digunakan dan keamanan lingkungan kerja. Lingkungan kerja harus memenuhi

syarat-syarat keamanan dari orang-orang yang berniat jahat dan ruangan kerja yang aman dari aktivitas tamu dan pergerakan umum.

g. Hubungan Karyawan

Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui pengikatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada ditempat bekerja akan membawa dampak positif bagi karyawan, sehingga kinerja dapat meningkat.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Di dalam penelitian ini terdapat penelitian terdahulu yang bertujuan agar peneliti melakukan inovasi terhadap penelitiannya (di bagian mana penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya). Beberapa hasil penelitian terdahulu berkaitan dengan topik penelitian ini adalah sebagai berikut :

2.2.1 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

1. Utomo (2019) meneliti Pengaruh Beban Kerja dan Stres Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang Di Langsa. Populasi pada penelitian ini berjumlah hanya 45 orang maka, penarikan sampel menggunakan tehnik sampling jenuh. Teknik analisis data yang digunakan adalah persamaan regresi linier berganda. Hasil penelitian beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja dan stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang Langsa. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel independen beban kerja dan stress kerja dengan dependen kinerja

karyawan.

2. Nurwahyuni (2019) meneliti Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Work Life Balance (Studi Kasus PT.Telkom Indonesia Regional V). Sampel yang digunakan adalah keseluruhan dari jumlah populasi yaitu 73 karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah Partial Least Square (PLS). Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian yang telah dilakukan, maka ditarik kesimpulan yaitu beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Purba dan Ratnasari (2018) meneliti Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Mutiara Utama Sukses. Populasi penelitian adalah karyawan PT. Mutiara Utama Sukses sebanyak 40 orang. Teknik yang digunakan dalam menentukan sampel adalah dengan menggunakan metode sensus. konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, beban kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Agusti (2019) meneliti Pengaruh Presepsi Beban Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Madiun. Sampel 51 orang karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Beban Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara Stres Kerja dan Lingkungan Kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. Arnisyah (2021) meneliti Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimoderasi Motivasi Kerja pada PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) Belawan. Sampel dalam penelitian ini adalah 92 pegawai tetap di PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) Belawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah ini menggunakan partial least square – structural equation model (PLSSEM). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara langsung beban kerja dan motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dan secara tidak langsung motivasi kerja tidak memoderasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Belawan.

2.2.2 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

1. Putra (2017) meneliti Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Trisurya Marga Artha, Bandung. Sampel yang digunakan sampel jenuh, dimana semua populasi yang berjumlah 50 orang menjadi sampel. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja, lingkungan kerja non fisik dan kinerja karyawan pada PT. BPR Trisurya Marga Artha memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Destiantari (2019) meneliti Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di BPRS AL-Mabrur Ponorogo. Peneliti mengangkat sampel dari populasi sebanyak 34 responden. Teknik analisis menggunakan analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan Stres Kerja tidak berpengaruh secara

signifikan terhadap kinerja karyawan BPRS Al-Mabrur Ponorogo. Lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BPRS Al-Mabrur Ponorogo. Stres kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap keputusan kinerja karyawan BPRS Al-Mabrur Ponorogo.

3. Sulastri dan Onsardi (2020) meneliti Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Dealer Honda Astra Motor Kota Bengkulu. Jumlah sampel yang digunakan didalam penelitian ini yaitu 30 responden menggunakan teknik Analisis Regresi Linear Berganda. Hasil penelitian Stres Kerja berpengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Beban Kerja pengaruh negatif yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Pada Dealer Honda Astra Motor Kota Bengkulu.
4. Jalil (2019) meneliti Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Kota Palu. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik sensus dimana dari semua populasi yang ada dijadikan sampel dalam obervasi ini yaitu sebanyak 55 orang Guru PNS Man 2 Kota Palu. Jenis penelitian ini adalah deskriptif kausal dengan teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda. Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja guru MAN 2 Kota Palu. Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru MAN 2 Kota Palu. Lingkungan Kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru MAN 2 Kota Palu.

5. Steven dan Prasetio (2020) meneliti Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan Telkom Witel Jakarta Utara. sampel pada penelitian ini berjumlah 190 orang. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik deskriptif dan kausal. Hasil penelitian yang telah dilakukan menyimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan Telkom Witel Jakarta Utara.

2.2.3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

- 1) Hernawan (2022) meneliti Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta. Metode penulisan makalah ini merupakan penelitian deskriptif (*deskriptif research*). Untuk menentukan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dilakukan penyebaran kuesioner (angket) yang diberikan kepada 85 responden yang merupakan pegawai pegawai PT.Sakti Mobile Jakarta. Teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi sederhana dan regresi ganda. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai PT. Sakti Mobile Jakarta. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai PT. Sakti Mobile Jakarta. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai PT. Sakti Mobile Jakarta.

- 2) Priadi (2021) meneliti Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja Non Fisik, Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bank BNI Kota Tegal. Populasi pada penelitian ini sebanyak 65 pegawai dan sampel yang diambil sebanyak 65 pegawai. Penelitian ini menggunakan Teknik analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Bank BNI Kota Tegal. Lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Bank BNI Kota Tegal. Beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Bank BNI Kota Tegal. Stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Bank BNI Kota Tegal.
- 3) Ferawati (2017) meneliti Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cahaya Indo Persada Surabaya. Sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan sebanyak 60 orang. Menggunakan teknik Analisis Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian menyatakan bahwa Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara individual dan berpengaruh signifikan secara bersama-sama pada Kinerja Karyawan PT. Cahaya Indo Persada Surabaya. Lingkungan kerja yang nyaman dan tingkat kedisiplinan yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan.
- 4) Limbong dkk (2022) meneliti Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank BNI (Persero) Tbk Cabang Jababeka Kabupaten Bekasi. Sampel yang digunakan berjumlah 155 orang dimana teknik sampling yang

digunakan adalah Simple random sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank BNI (Persero), Tbk Cabang Jababeka Cikarang. Secara simultan menunjukkan bahwa lingkungan kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank BNI (Persero), Tbk Cabang Jababeka Cikarang.

- 5) Nabawi (2019) meneliti Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. Sampel yang digunakan yaitu seluruh pegawai yang berjumlah 81 orang. Data dianalisa menggunakan rumus regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. Secara simultan Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang.