

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia adalah salah satu aset terpenting di sebuah perusahaan. Peranan sumber daya manusia untuk perusahaan bukan hanya dilihat dari hasil produktivitas kerja tapi juga dilihat dari kualitas kerja yang dihasilkan. Oleh sebab itu kinerja karyawan adalah hal yang harus mendapat perhatian penting dari pihak perusahaan. Sumber daya manusia yang sudah ada perlu dibina dan di kelola supaya mereka merasa puas dalam mengerjakan tugasnya sehingga dapat berkontribusi untuk kinerja dan kemajuan perusahaan tersebut. Sumber daya manusia mempunyai kendali yang dapat menentukan keberlangsungan suatu perusahaan

Persaingan sumber daya manusia pada era globalisasi sudah semakin ketat maka oleh karena itu sumber daya manusia diharuskan untuk selalu mengembangkan potensi diri secara maksimal dan lebih aktif. Keberadaan sumber daya manusia di suatu perusahaan menjadi ujung tombak perusahaan agar bisa mencapai tujuan yang ditetapkan dan juga direncanakan perusahaan. Oleh sebab itu perusahaan diminta harus mengetahui bagaimana cara mengendalikan sumber daya manusia agar dapat mempertahankan keberlangsungan perusahaan. Dengan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas maka berpengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia itu sendiri (Afandi, 2018:2).

Kinerja karyawan adalah salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan organisasi. Kinerja yaitu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang maupun kelompok dalam organisasi baik secara kuantitatif atau

kualitatif, sesuai dengan kekuasaan dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum yang dimana sesuai dengan moral atau etika (Moeheriono, 2014). Setiap perusahaan pasti menginginkan karyawannya memiliki prestasi. Dengan adanya karyawan yang berprestasi akan menjadikan kinerja perusahaan meningkat. Menurut Mangkunegara (2018), mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Kinerja karyawan merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat karyawan, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang karyawan.

Taman Inspirasi Muntig Siokan Denpasar yang berlokasi di Jalan mertasari, sanur yang merupakan tempat wisata alam yang menyajikan pantai indah dan bersih dan memiliki usaha yang bergerak di bidang makanan dan minuman dimana dengan menu *asia* dan *western*. Selain dibidang makanan dan minuman restoran ini juga dilengkapi dengan *play ground*, penyewaan jineng, dan para pengunjung juga dapat berkeliling taman dengan menaiki onta dan kuda. Fenomena yang menyangkut pada kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan tidak dapat mencapai target penjualan yang telah ditentukan perusahaan.

Tabel 1.1
Penjualan Taman Inspirasi Muntig Siokan Denpasar
Bulan Januari – Desember 2021

No	Bulan	Penjualan	Target penjualan	Persentase penjualan
1	Januari	30.000.000	40.000.000	75%
2	Februari	32.000.000	45.000.000	71%
3	Maret	40.000.000	50.000.000	80%
4	April	45.000.000	55.000.000	82%
5	Mei	52.000.000	60.000.000	87%
6	Juni	58.000.000	65.000.000	89%
7	Juli	65.000.000	70.000.000	93%
8	Agustus	75.000.000	80.000.000	94%
9	September	80.000.000	120.000.000	67%
10	Oktober	110.000.000	160.000.000	69%
11	November	140.000.000	190.000.000	74%
12	Desember	160.000.000	240.000.000	67%
	Total	887.000.000	1.175.000.000	75%

Sumber: Taman Inspirasi Muntig Siokan Denpasar

Berdasarkan tabel di atas menyatakan bahwa kinerja karyawan dalam penjualan selama satu tahun pada bulan Januari hingga Desember 2021 belum terealisasi secara optimal. Akan tetapi pada tahun 2021 terjadi peningkatan pendapatan dikarenakan adanya *booking birthday party, booking wedding party*, kegiatan desa, denfest dll pada hari tertentu, hanya saja target dari penjualan belum tercapai sepenuhnya dengan persentase baru sebesar 75%.

Upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan harus memperhatikan beban kerja. Beban kerja adalah serangkaian aktivitas yang harus diselesaikan oleh unit organisasi dalam jangka waktu tertentu. Karyawan memiliki sedikit waktu untuk menyelesaikan banyak tugas, sehingga jumlah tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka tidak maksimal. Jika hal ini sering terjadi, maka akan mempengaruhi kinerja pegawai itu sendiri. Keterkaitan kinerja dengan beban kerja salah satu

penyebab buruknya performa dari beban kerja adalah dimana kita diharuskan untuk menjalani dua atau lebih tugas yang harus dikerjakan saat waktu yang bersamaan. Semakin banyak permintaan yang mengerjakan tugas-tugas, maka semakin rendah kinerjanya. Tugas-tugas tersebut pastinya membutuhkan waktu, tenaga, dan sumber daya lainnya untuk menyelesaikan tugas tersebut. Beban yang di bebaskan kepada karyawan atau pegawai dapat dikategorikan kedalam tiga kondisi, yang dimana terdiri dari beban kerja yang standar, beban kerja yang terlalu tinggi, (*over capacity*) dan beban kerja yang terlalu rendah atau bisa disebut (*under capacity*)

Beban kerja pada Taman Inspirasi Muntig Siokan Denpasar menunjukkan jam kerja atau waktu bekerja karyawan dari hari senin-jumat dengan 2 shift kerja, shift pagi jam kerja mulai 07.00 wita sampai jam 16.00 wita dan untuk shift siang kerja mulai jam 12.00 wita hingga 21.00 wita, sedangkan di hari sabtu shift pagi dimulai jam 06.00 wita sampai jam 15.00 wita, shift siang dimulai pada jam 12.00 wita hingga 21.00 wita, untuk dihari minggu hanya ada 1 shift dan dimana seluruh pegawai kerja mulai jam 06.00 wita sampai jam 21.00 wita. Setiap karyawan diberikan libur satu kali per minggunya.

Kerja lembur (*overtime*) di setiap hari minggu karyawan diharuskan untuk bekerja full dari pagi hingga malam, yang dimana biasanya karyawan bekerja 9 jam perharinya pada hari minggu karyawan diminta kerja lembur (*overtime*) 6 jam. Dan kesimpulan yang dapat dilihat karyawan yang kerja lembur atau *overtime* dengan totalan keseluruhan karyawan dalam satu bulan yaitu 24 jam. Bekerja lembur secara terus menerus dalam waktu yang lama menjadikan karyawan lelah secara fisik sehingga menjadi beban pekerjaan

bagi mereka. Dari hasil wawancara dengan 15 karyawan mengatakan bahwa jam kerja membuat beban kerja menjadi tinggi karena mereka harus bekerja dalam waktu yang lama disetiap hari minggu yaitu selama 15 jam sehingga karyawan merasa kelelahan dan karyawan tidak fokus saat bekerja sehingga melakukan kesalahan.

Berdasarkan Penelitian yang dilakukan oleh Rusda Irawati (2017) mengatakan beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Ferrania (2017) beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Setiawati, dkk (2019) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Musa dan Surijadi (2020) menyatakan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan selain beban kerja yaitu lingkungan kerja, usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan maka kita perlu memperhatikan lingkungan kerja terlebih dahulu, menurut Nitisemito (2016) Lingkungan kerja mengelilingi karyawan dan mempengaruhi tugas yang diberikan kepada mereka. Kondisi kerja adalah kondisi yang meliputi tempat kerja baik dalam lingkungan fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan nyaman, aman, tentram, dan lain-lain. Apabila kondisi kerja yang baik maka hal itu akan dapat menimbulkan rasa puas bagi karyawan yang akhirnya akan berpengaruh positif dan meningkatkan kinerja karyawan, begitu sebaliknya, jika kondisi kerja yang buruk maka tidak akan ada kepuasan bekerja untuk karyawan sehingga berpengaruh negatif pada kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman

mempengaruhi karyawan untuk bekerja lebih keras dan lebih fokus dalam menyelesaikan pekerjaan.

Keberhasilan peningkatan kinerja menuntun instansi mengetahui sasaran kinerja, jika sasaran kinerja ditumbuhkan dalam diri karyawan maka akan membentuk sesuatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah menurut (Mangkunegara, 2018). Menurut Sedarmayanti (2016) Indikator dari lingkungan kerja yaitu; kebisingan, penerangan, sirkulasi udara, bau tidak sedap, dan keamanan.

Fenomena lingkungan kerja pada Taman Inspirasi Muntig Siokan Denpasar adalah masalah pada penerangan di malam hari yang dimana lampu taman tidak terang hal ini menyebabkan jarak pandang karyawan terganggu, masalah sirkulasi udara pada dapur yang disebabkan karena tidak ada ventilasi udara sehingga dapur terasa panas dan pengap, masalah keamanan kurang baik karena tidak adanya CCTV di setiap sudut Taman Inspirasi Muntig Siokan Denpasar. Berdasarkan keadaan tersebut lingkungan pada Taman Inspirasi Muntig siokan Denpasar tidak kondusif dari segi penerangan, sirkulasi udara, dan keamanan.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Yosef, dkk. (2018) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Andika (2020), menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nawabi (2020), yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka oleh karena itu penulis perlu melakukan penelitian kembali mengenai pengaruh lingkungan kerja.

Adapun upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan memperhatikan stres kerja. stres kerja adalah suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhinya kondisi itu dapat disebabkan dari dalam diri karyawan, beban pekerjaan dan lingkungan. Stres dapat berpengaruh negatif untuk seseorang dan dapat merusak psikologis dan biologis karyawan stress kerja dapat timbul karena adanya beban kerja yang sulit dan berlebihan, tekanan dan sikap pemimpin yang kurang adil/wajar, dan balas jasa yang terlalu rendah.

Robbins dan Judge (2018) menyatakan bahwa stres merupakan suatu proses psikologis yang tidak menyenangkan yang terjadi sebagai tanggapan terhadap tekanan. Stres akan membuat karyawan tidak nyaman dalam bekerja. Dukungan yang kurang baik akan membuat karyawan semakin merasa stres. Karyawan dengan stres yang tinggi akan mempengaruhi kinerjanya. Hamali (2018) mengemukakan stres kerja sebagai reaksi individu terhadap faktor-faktor yang mengancam di tempat kerja seseorang. Lingkungan baru biasanya dapat memunculkan situasi yang memberikan tekanan kepada karyawan. Kondisi tekanan ini akan memberikan dampak perubahan emosional, perilaku, dan fisiologis karyawan.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan stres merupakan respon atau tindakan yang dilakukan seseorang dalam menanggapi perubahan yang ada di sekitarnya. Disisi lain stres kerja bisa dipengaruhi oleh permasalahan dalam perusahaan. Salah satu indikator yang sangat dominan terjadinya stres kerja karena tuntutan tugas yang berlebihan yang dapat mengakibatkan kurangnya waktu untuk beristirahat sehingga menjadi beban pikiran dan stres terhadap pekerjaan.

Dari hasil wawancara dengan jumlah karyawan pada Taman Inspirasi Muntig Siokan Denpasar sebanyak 15 orang dan dimana respon karyawan mendominasi pada stress kerja terjadi karena tuntutan tugas dari pemimpin yang berat dan berlebih sehingga karyawan merasa tidak nyaman saat mengerjakan tugas dan juga karyawan merasa tertekan saat menjalankan tugas. Pernyataan ini didukung dengan penelitian Yasa, dkk. (2018) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif signifikan. Siregar, dkk. (2019) Menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan paparan diatas, dapat dikatakan bahwa ada kesenjangan penelitian mengenai beban kerja, lingkungan kerja dan stres kerja, terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini akan menguji kembali dan memberikan informasi yang lebih baik serta mengisi kesenjangan penelitian yang ada mengenai pengaruh beban kerja, lingkungan, dan stress kerja terhadap kinerja karyawan. Maka penulis tertarik untuk mengangkat penelitian dengan judul Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Taman Inspirasi Muntig Siokan Denpasar.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah sebelumnya maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Taman Inspirasi Muntig Siokan Denpasar?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Taman Inspirasi Muntig Siokan Denpasar?

3. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Taman Inspirasi Muntig Siokan Denpasar?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka menjadi tujuan dilaksanakan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada Taman Inspirasi Muntig Siokan Denpasar.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Taman Inspirasi Muntig Siokan Denpasar.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Taman Inspirasi Muntig Siokan Denpasar.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran terhadap kinerja karyawan di perusahaan yang terus berkembang sesuai dengan tuntutan dan sesuai dengan kebutuhan perkembangan perusahaan
2. Sebagai referensi pada penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan meningkatkan kinerja pada karyawan serta menjadi kajian lebih lanjut

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Mahasiswa

Penelitian ini diharapkan dapat memperoleh pengalaman langsung dan merupakan suatu kesempatan untuk mahasiswa dalam menganalisis permasalahan yang ada untuk dicarikan solusi pemecahannya dengan

cara mengaplikasikan teori-teori yang didapat di bangku kuliah dengan keadaan yang terjadi sesungguhnya dilapangan.

2. Bagi Taman Inspirasi Muntig Siokan Denpasar

Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi pertimbangan dalam pengambilan kebijakan khususnya mengenai pengaruh beban kerja, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Hambatan Perilaku (*Behaviour Constraints Theory*)

Teori kendala perilaku ini banyak dikembangkan Altman. Konsep penting dari Altman (1987), adalah bagaimana seseorang memperoleh kontrol melalui privasi agar kebebasan perilaku dapat diperoleh. Premis dasar teori ini adalah stimulasi yang berlebih atau tidak diinginkan yang mendorong terjadinya hambatan dalam kapasitas pemrosesan informasi. Adanya hambatan tersebut mengakibatkan seseorang merasa kehilangan kontrol terhadap situasi yang sedang terjadi.

Istilah "hambatan" berarti terdapat "sesuatu" dari lingkungan yang membatasi (atau menginterferensi dengan sesuatu), apa yang menjadi harapan. Hambatan dapat muncul, baik secara aktual dari lingkungan atau pun interpretasi kognitif. Dalam situasi yang diliputi perasaan bahwa ada sesuatu yang menghambat perilaku, orang merasa tidak nyaman. Pengatasan yang dilakukan adalah orang mencoba menegaskan kembali kontrol yang dimiliki dengan cara melakukan antisipasi faktor-faktor lingkungan yang membatasi kebebasan perilaku. Usaha tersebut dikatakan sebagai reaktansi psikologis (*psychological reactance*). Jika usaha tersebut gagal, muncul ketidakberdayaan yang dipelajari atau *learned helplessness* (Veitch dan Arkkelin, 1995).

Ada beberapa tipe kontrol terhadap lingkungan yaitu kontrol perilaku, kontrol kognitif, dan kontrol lingkungan. Kontrol lingkungan mengarahkan perilaku untuk mengubah lingkungan misalnya mengurangi suasana yang

bising, membuat jalan tidak berkelok-kelok, membuat tulisan/angka dalam tiap lantai di gedung yang bertingkat, atau membuat pagar hidup untuk membuat rumah bernuansa ramah lingkungan. Kontrol kognitif dengan mengandalkan pusat kendali di dalam diri, artinya mengubah interpretasi situasi yang mengancam menjadi situasi penuh tantangan. Kontrol keputusan, dalam hal ini, orang mempunyai kontrol terhadap alternatif pilihan yang ditawarkan.

Semakin besar kontrol yang dapat dilakukan, akan lebih membantu keberhasilan adaptasi. Selain itu, semakin besar potensi frustrasi terhadap ketidakpastian dan kontrol yang rendah terhadap situasi, maka semakin besar stres yang dirasakan, maka kinerja karyawan akan menurun. Frustrasi yang mungkin muncul dari kontrol yang rendah, bersumber dari konsultasi yang kurang baik, hambatan perilaku, terlalu banyak atau terlalu sedikit pekerjaan, tekanan waktu, partisipasi yang rendah dalam pengambilan keputusan, dan tuntutan baik dari keluarga dan masyarakat, hubungan interpersonal yang kurang baik.

2.1.2 Beban Kerja

1. Pengertian Beban Kerja

Beban kerja merupakan sejumlah pekerjaan yang diterima oleh organisasi dan merupakan hasil dari volume kerja dan norma waktu. Anastasya (2019) menjelaskan bahwa beban kerja merupakan suatu pekerjaan dengan rincian tugasnya yang harus selesai dalam batas waktu tertentu. Selain itu beban kerja telah ditetapkan dalam bentuk standar kerja perusahaan berdasarkan jenis pekerjaannya, beban kerja bukan hanya berkaitan dengan kelebihan pekerjaan (*work overload*), tetapi juga sama atau sebaliknya terlalu rendah/kecil pekerjaan (*work underload*).

Koesomowidjojo (2017:21) mengemukakan bahwa beban kerja merupakan segala bentuk pekerjaan yang diberikan kepada sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu. Beban kerja adalah yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang (Sunyoto 2012:64). Mengelompokkan beban kerja kedalam faktor-faktor dari dalam pekerjaan, yaitu tuntutan fisik, dimana kondisi dari pekerjaan tertentu dapat memberikan hasil seperti prestasi kerja yang optimal selain akibatnya terhadap kinerja pegawai, kondisi fisik juga berpengaruh terhadap kondisi mental dan psikologi dari seorang tersaga kerja, Selanjutnya yaitu tuntutan tugas, yaitu sering lembur yang mengakibatkan kelelahan bagi karyawan karena banyaknya beban kerja.

Hal ini dapat menimbulkan penurunan kinerja karyawan yang disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Beban kerja di pengaruhi oleh 2 faktor, yaitu faktor eksternal dan faktor internal faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja antara lain: Faktor eksternal, yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti:

- a. Tugas-tugas yang bersifat fisik, seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, dan tugas-tugas yang bersifat psikologis, seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan, tanggung jawab pekerjaan
- b. Organisasi kerja, seperti lamanya waktu bekerja, waktu istirahat, shift kerja, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.

c. Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis, dan lingkungan kerja psikologis.

1) Faktor internal meliputi:

- a) Jenis kelamin.
- b) Umur.
- c) Ukuran tubuh.
- d) Status gizi.
- e) Kondisi kesehatan.

2) Faktor psikis meliputi:

- a) Motivasi.
- b) Persepsi.
- c) Kepercayaan.
- d) Keinginan dan kepuasan.

3. Elemen-Elemen Dalam Pengukuran Beban Kerja Berdasarkan Waktu

Menurut Sutalaksana dalam Handayani (2018) dalam melakukan pengukuran beban kerja berdasarkan waktu, ada beberapa elemen yang di butuhkan agar perhitungan dapat di lakukan menurut rumus yang di tentukan. Elemen - elemen tersebut adalah:

a. Waktu siklus

Merupakan waktu penyelesaian satu satuan produk sejak bahan baku mulai di proses di tempat kerja yang bersangkutan.

b. Faktor penyesuaian

Faktor ini ditentukan dalam rangka mengoreksi segala ketidakwajaran yang terjadi yang di tunjukkan oleh pegawai selama masa pengamatan Sebagai contoh jika pengukur mendapatkan rata-rata siklus / elemen yang di ketahui diselesaikan dalam kecepatan tidak wajar oleh operator, maka

agar harga rata-rata tersebut menjadi wajar, pengukur harus menormalkannya dengan melakukan penyesuaian. Salah satu metode penyesuaian yang dianggap objektif adalah penyesuaian yang di susun oleh Lawry, Maynard dan Stegemarten yang dinamakan penyesuaian *Westinghouse*. Penyesuaian *Westinghouse* merupakan metode penyesuaian yang melakukan penyesuaian melalui empat aspek yaitu keterampilan, usaha, kondisi kerja dan konsistensi.

c. Kelonggaran

Kelonggaran merupakan waktu yang diberikan kepada pekerja untuk tiga hal, yaitu untuk kebutuhan pribadi (misalnya makan dan minum), untuk menghilangkan rasa *fatigue* (kelelahan) dan untuk hambatan - hambatan tak terhindarkan dalam pekerjaan. Kelonggaran ini memiliki nilai masing-masing yang telah ditentukan.

4. Manfaat Pengukuran Beban Kerja

Pengukuran beban kerja memberikan beberapa keuntungan bagi organisasi. Dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12 Tahun 2008 tentang pedoman analisis beban kerja di lingkungan departemen dalam negeri dan pemerintah daerah. Muskamal (2017) menjelaskan bahwa dilakukannya pengukuran beban kerja memberikan beberapa manfaat kepada organisasi, yakni:

- a. Penataan penyempurnaan struktur organisasi
- b. Penilaian prestasi kerja jabatan dan prestasi kerja unit.
- c. Bahan penyempurnaan system dan prosedur kerja.
- d. Sarana peningkatan kinerja kelembagaan.
- e. Penyusunan standar beban kerja jabatan/kelembagaan, penyusunan daftar susun pegawai atau bahan penetapan eselonisasi jabatan struktural

- f. Penyusunan rencana kebutuhan pegawai secara riil sesuai dengan beban kerja organisasi.
- g. Program mutase pegawai dari unit yang berlebihan ke unit yang kekurangan.
- h. Program promosi pegawai.
- i. *Reward and punishment* terhadap unit atau pejabat.
- j. Bahan penyempurnaan program diklat.
- k. Bahan penetapan kebijakan bagi pimpinan dalam rangka peningkatan pendayagunaan sumber daya manusia.

5. Indikator Beban Kerja

Menurut Anastasya (2019), indikator yang mempengaruhi beban kerja yaitu:

a. Jam kerja

Jam Kerja adalah waktu untuk melakukan pekerjaan, dapat di laksanakan siang hari dan/atau malam hari

b. Tekanan waktu

Suatu kondisi dimana auditor mendapatkan tekanan dari tempatnya bekerja untuk dapat menyelesaikan tugasnya sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.

c. Kemenduaan peran

Kemenduaan peran adalah suatu kondisi di mana karyawan tidak memperoleh kejelasan mengenai tugas-tugas tentang hak-hak khusus dan kewajiban mereka dalam menjalankan suatu pekerjaan.

d. Banyaknya informasi masuk

Banyaknya informasi yang diterima oleh karyawan secara bersamaan dapat meningkatkan beban kerja. Semakin banyak informasi yang diterima oleh seorang karyawan yang masing-masing informasi

memberikan akibat yang berbeda akan dapat mempengaruhi konsentrasi karyawan

e. Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah kesadaran diri manusia terhadap semua tingkah laku perbuatan yang disengaja ataupun tidak disengaja.

2.1.3 Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Anoraga (2014:154) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya. Lingkungan kerja sangat berpengaruh besar dalam pelaksanaan penyelesaian tugas. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat tugas yang dibebankan mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas (Nitisemito, 2016:134). Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan: lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang berpengaruh besar dalam pelaksanaan penyelesaian tugas.

2. Jenis - Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2016), bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu:

a. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan Kerja adalah semua bentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan dengan baik langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategaori yaitu lingkungan yang langsung berhubungan

dengan karyawan dan lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebutkan lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia.

b. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, atau hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

3. Indikator Lingkungan Kerja

Adapun indikator lingkungan kerja menurut Nitisemito (2016) adalah sebagai berikut:

1. Rekan Kerja yang Mendukung

Suatu pekerjaan akan dapat dilaksanakan dengan baik apabila ada dukungan yang baik dari rekan kerja dikantor, sebab seorang pegawai berinteraksi dengan sesama rekan kerja sehingga diperlukan adanya dukungan yang baik dan kondusif

2. Kondisi ruangan kerja

Penyelesaian suatu pekerjaan berkaitan erat dengan kondisi ruangan kerja yang baik, sebab dengan adanya ruangan kerja yang baik akan dapat memberikan kenyamanan dan ketenangan dalam menyelesaikan tugas.

3. Perlengkapan kerja yang mendukung

Perlengkapan kerja yang cukup dan memadai serta mengikuti perkembangan teknologi modern akan sangat mendukung penyelesaian suatu pekerjaan oleh karyawan. Penggunaan perlengkapan yang optimal dan modern akan menambah nilai efektifitas pegawai dalam bekerja.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2016), indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Penerangan

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit tercapai.

2. Suhu Udara

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau baubauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia.

3. Suara bising

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius dapat menyebabkan kematian.

4. Penggunaan warna

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

5. Bau-bauan

Ada bau-bauan ditempat kerja dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja dan bau-bauan yang terjadi terus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

6. Keamanan kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya.

7. Hubungan karyawan

Berinteraksi dengan baik antara atasan dan bawahan atau sesama rekan kerja akan dapat menciptakan lingkungan yang dapat memotivasi karyawan dalam bekerja dan memberikan kepuasan serta keefektifan kerja.

2.1.4 Stres Kerja

1. Pengertian Stres Kerja

Siregar, dkk. (2019) stres kerja merupakan suatu respons terhadap suatu situasi yang dirasakan mengancam kesehatan seseorang karena terlalu banyaknya pekerjaan, ketidakpahaman terhadap pekerjaan, beban informasi yang terlalu berat. Stres sebagai kondisi yang dinamis yang di dalamnya

individu menghadapi peluang, kendala, atau tuntutan yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang dihasilkannya dipersepsikan tidak pasti, tetapi penting. Penyebab stres adalah umpan balik dari pelaksanaan pekerjaan tidak sesuai dengan yang diharapkan karyawan, adanya konflik antar pribadi dan antar kelompok, perbedaan antara nilai-nilai organisasi dan nilai-nilai yang dianut karyawan, perubahan teknologi yang sulit menjangkau karyawan, masalah keuangan dan masalah keluarga.

Menurut Fathoni (2012:130) stres karyawan timbul akibat kepuasan kerja tidak terwujud di dalam pekerjaan. Sedangkan Stres kerja adalah suatu perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya (Mangkunegara, 2017:157). Hasibuan (2014:204) mengemukakan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dari kondisi seseorang. orang yang stres menjadi *nervous* dan merasakan kekhawatiran kronis Berdasarkan definisi para ahli dapat disimpulkan bahwa stres kerja yaitu Kondisi yang mencerminkan stres emosional yang mempengaruhi temperamen dan proses berpikir karyawan dalam melakukan pekerjaannya, sehingga menghambat pencapaian tujuan organisasi

2. Pendekatan Stress Kerja

Menurut Rivai (2013:517), pendekatan stres kerja dapat dilakukan dengan cara pendekatan individu meliputi:

- a. Meningkatkan keimanan.
- b. Melakukan meditasi pernafasan.
- c. Melakukan kegiatan olah raga.
- d. Melakukan relaksasi
- e. Menghindari kebiasaan rutin yang membosankan.

- f. Berbincang-bincang dengan teman dekat.
- g. Melaksanakan kegiatan lain yang lebih menyenangkan.

3. Dampak Stress Kerja

Menurut Gibsons (2012:363) dampak stres kerja banyak dan bervariasi. Dampak positif dari stress kerja diantaranya motivasi pribadi, rangsangan untuk bekerja lebih keras, dan meningkatnya inspirasi hidup yang lebih baik. Meskipun demikian, banyak efek yang mengganggu dan potensial berbahaya. lima efek dari stress kerja yaitu:

- a. Subyektif, berupa kekhawatiran atau ketakutan, agresi, apatis, rasa bosan, depresi, kelelahan, frustrasi, kehilangan kendali dan emosi, penghargaan diri yang rendah dan gugup, kesepian.
- b. Perilaku, berupa mudah mendapatkan kecelakaan, kecanduan alcohol, penyalahgunaan obat-obatan, luapan emosional, makan atau merokok berlebihan, perilaku impulsive, tertawa gugup.
- c. Kognitif, berupa ketidakmampuan untuk membuat keputusan yang masuk akal, daya konsentrasi rendah, kurang perhatian, sangat sensitive terhadap kritik, hambatan mental.
- d. Fisiologis, berupa kandungan glukosa darah meningkat, denyut jantung dan tekanan darah meningkat, mulut kering, berkeringat, bola mata melebar, panas dan dingin.
- e. Organisasi, berupa angka absensi, omset, produktivitas dari mitra kerja, serta komitmen organisasi dan loyalitas berkurang.

Menurut Jecinta (2002), stress kerja juga dapat mengakibatkan hal-hal berikut:

- a. Dampak terhadap perusahaan yaitu:

- 1) Terjadinya kekacauan, hambatan baik dalam manajemen maupun operasional kerja.
- 2) Mengganggu kenormalan aktivitas kerja.
- 3) Menurunnya produktivitas kerja.
- 4) Menurunkan kemasukan dan keuntungan perusahaan.

b. Dampak terhadap individu yaitu:

1) Kesehatan

Banyak penelitian yang menemukan adanya akibat-akibat stress terhadap kesehatan seperti jantung, gangguan pencernaan, darah tinggi, maag, alergi gangguan pencernaan, sulit tidur atau kenyakan tidur, struk, dan beberapa penyakit lainnya.

2) Psikologis

Stres berkepanjangan akan menyebabkan ketegangan dan kekhawatiran yang terus menerus yang disebut stres kronis. Stres kronis sifatnya menggrogoti dan menghancurkan tubuh, pikiran dan seluruh kehidupan penderitanya secara perlahan-lahan.

3) Interaksi interpersonal

Orang yang sedang stres akan lebih *sensitive* dibandingkan dengan orang yang tidak mengalami kondisi stres. Oleh karena itu banyak orang yang sering salah persepsi dalam membaca dan mengartikan suatu keadaan, pendapat dan penilaian, kritik, nasehat, bahkan perilaku orang lain. Orang stres selalu mengaitkan segala sesuatu dengan dirinya. Pada tingkat stress yang berat, orang bisa menjadi depresi, kehilangan rasa percaya diri dan harga diri.

2. Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Stress Kerja

Menurut Mangkunegara (2018) penyebab stress kerja, antara lain pekerjaan yang di rasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan yang rendah, iklim kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja, perbedaan nilai antar karyawan dengan pimpinan yang frustrasi dalam kerja. Menurut Robbins & Judge (2018) sumber stres, yaitu:

a) Faktor-faktor Lingkungan

Ketidakpastian lingkungan akan mempengaruhi struktur organisasional. Ketidakpastian lingkungan juga mempengaruhi level stres seorang karyawan yang sedang berada di dalam organisasi tersebut. Ketidakpastian ekonomi akan membuat seorang karyawan mengalami kecemasan dalam hal keamanan pekerjaannya. Karyawan menjadi cemas apabila pekerjaan yang sedang dimiliki tidak tetap, dimana suatu saat bisa saja diberhentikan apabila kinerja tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Ketidakpastian politik cenderung menciptakan stres terhadap seseorang, ketidakstabilan politik membuat aturan-aturan yang diterapkan menjadi sering berubah, kondisi tersebut menyebabkan stres. Beberapa aksi terorisme disebabkan dari ketidakstabilan politik, hal ini menjadi sangat menegangkan bagi orang-orang yang berada di negara tersebut. Teknologi yang semakin pesat juga menyebabkan stres terhadap karyawan. Perubahan teknologi yang mulai menggeser peran tenaga kerja manusia menjadi ancaman bagi banyak orang dan menyebabkan stres. Keterampilan dan pengalaman karyawan menjadi tergantikan oleh perubahan atau perkembangan teknologi yang pesat.

b) Faktor Organisasional

Tekanan dari dalam organisasi membuat seseorang mengalami stres. Seseorang dengan beban kerja yang berlebihan dengan waktu yang diberikan singkat menyebabkan timbulnya stres. Tuntutan tugas, seseorang harus tetap profesional dalam kondisi apapun. Ruang kerja yang penuh dengan orang atau lokasi yang berisik membuat seseorang merasakan kecemasan dan stres. Tuntutan peranan dimanapun ditempatkannya seseorang harus tetap menjalankan fungsi tertentu dalam organisasi. Peran yang berlebihan terjadi ketika karyawan diharapkan untuk melakukan tugas yang melebihi batas. Ketidakjelasan peran membuat peran tidak jelas dipahami oleh karyawan, sehingga karyawan tidak memahami apa yang harus dilakukan. Ketika menghadapi situasi di tempat kerja mereka memiliki kesulitan yang tinggi dan menjadi cenderung kurang dalam mengambil langkah atau cara untuk menghilangkan stres di masa mendatang.

c) Faktor Pribadi

Seseorang yang bekerja dalam seminggu dengan jam kerja yang tinggi dapat menyebabkan beberapa permasalahan pribadi. Kesulitan dalam pernikahan, kondisi rumah tangga, keharmonisan di dalam rumah dapat meningkatkan stres seseorang. Faktor penghasilan juga menjadi salah satu penyebab stres. Tidak semua orang dapat mengelola keuangannya dengan baik. Permasalahan ekonomi yang berlebihan dan tidak segera diselesaikan dapat meningkatkan stres seseorang. Terkadang stres juga ditimbulkan karena watak atau kepribadian seseorang.

3. Indikator stres kerja

Menurut, Ahmad, dkk. (2019) indikator yang mempengaruhi stres kerja yaitu:

a. Tuntutan tugas

Tuntutan tugas adalah faktor yang terkait dengan pekerjaan seseorang. Tuntutan tersebut meliputi desain pekerjaan individual

b. Tuntutan peran

Berkaitan dengan tekanan yang diberikan kepada seseorang sebagai fungsi dari peran tertentu yang dimainkannya dalam organisasi.

c. Tuntutan antar pribadi

Tuntutan antar pribadi adalah tekanan yang diciptakan oleh karyawan.

Jin et al., (2017) menyebutkan indikator untuk stres kerja ada 4 (empat), disebutkan sebagai berikut:

a. Kekhawatiran

Adalah takut terhadap suatu hal yang belum diketahui dengan pasti dalam pekerjaan. Perasaan khawatir dialami oleh pekerja yang dikarenakan karena banyak faktor dari dalam pekerjaan tersebut.

b. Gelisah

Perasaan tidak tenteram yang dirasakan oleh pekerja saat melaksanakan tugas pekerjaan yang dia kerjakan. Biasanya dikarenakan tugas yang terlalu beresiko

c. Tekanan

Suatu perasaan tertekan dari seorang pekerja yang dirasakan saat dia melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dilakukan. Bisa disebabkan oleh pekerjaan itu sendiri.

d. Frustrasi

Rasa kecewa akibat kegagalan di dalam mengerjakan sesuatu atau akibat tidak berhasil dalam mencapai suatu tujuan. Ini biasanya dikarenakan kurang puas terhadap pekerjaan tersebut.

2.1.5 Kinerja karyawan

1. Pengertian kinerja karyawan

Suatu organisasi perusahaan didirikan karena memiliki tujuan tertentu yang ingin dicapai dalam mencapai tujuan setiap organisasi. Salah satu kegiatan yang paling lazim dilakukan dalam organisasi adalah kinerja karyawan, yaitu bagaimana melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan sesuatu pekerjaan atau peranan dalam organisasi. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017). Menurut Handoko (2015:98) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Simamora (2017) menjelaskan jika kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Mangkunegara (2018) menyebutkan jika kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja dapat berjalan dengan baik apabila karyawan mendapatkan gaji sesuai harapan, mendapatkan pelatihan dan pengembangan, lingkungan kerja yang

köndusif, mendapat perlakuan yang sama, penempatan karyawan sesuai keahlijannya, serta mendapatkan bantuannya perencanaan karir, serta terdapat umpan balik dari perusahaan.

Berdasarkan pendapat tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah pencapaian hasil kerja yang dapat dicapai oleh karyawan dalam perusahaan sesuai tanggung jawab masing-masing karyawan dalam rangka mencapai tujuan.

2. Karakteristik kinerja karyawan

Mangkunegara (2018:48) menyatakan bahwa karakteristik orang yang memiliki kinerja tinggi adalah sebagai berikut:

- a. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- b. Berani mengambil dan mengambil resiko yang dihadapi.
- c. Memiliki tujuan yang realistis.
- d. Memiliki reneana kerja yang menycluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuan.
- e. umpan balik yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang menyenangkan.
- f. Mencari peluang untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Menurut Gibson (2012:97) bahwa Faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut:

- a. Faktor individu

Faktor ndividu meliputi; kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang.

b. Faktor psikologis

Faktor-faktor psikologis terdiri dari persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

c. Faktor organisasi

Struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan dan ketidakseimbangan kinerja pegawai akan baik apabila:

- 1) Memiliki keahlian yang tinggi
- 2) Kesiediaan untuk bekerja
- 3) Lingkungan kerja yang mendukung
- 4) Adanya keseimbangan yang layak dan memiliki harapan masa depan, (Prawirosentoso, 2015:87).

Faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Sondang (2014:89) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu kompetensi, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja, disiplin kerja, komunikasi dan faktor – faktor lainnya.

4. Indikator kinerja karyawan

Menurut Namawi (2016:123) indikator kinerja adalah sebagai berikut:

- a. Hasil kerja sesuai dengan standar kualitas yaitu hasil kerja yang diperoleh karyawan pada satu periode sesuai dengan standar kualitas yang telah ditentukan perusahaan.
- b. Hasil kerja sesuai dengan standar kuantitas, yaitu hasil kerja yang diperoleh karyawan pada satu periode sesuai dengan standar kuantitas yang ditentukan perusahaan.
- c. Mampu berprestasi yaitu semua karyawan diharapkan mampu berprestasi dalam melaksanakan tugas pada perusahaan.

- d. Selalu menjadi yang terbaik yaitu semua karyawan diharapkan berkonpetisi menjadi yang terbaik dalam melaksanakan tugas sehari-hari.
- e. Kemampuan untuk meningkatkan hasil kerja yaitu semua karyawan diharapkan selalu memiliki kemampuan untuk meningkatkan hasil kerja.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Penggalian dari wacana penelitian terdahulu memperjelas tentang variabel-variabel dalam penelitian ini, sekaligus untuk membedakan penelitian ini dengan sebelumnya. Berikut ini adalah hasil penelitian terdahulu :

- 1) Fahad, (2020). Berjudul *the effect of stress and work overload on employee's performance: a case study of public sector universitas of Khyber Pakhunkwa*. Menggunakan alat analisis regresi linear berganda. hasil penelitian menunjukkan stres berpengaruh negatif terhadap kinerja. Persamaan menggunakan Stres dan beban kerja, Perbedaan dalam tempat penelitian, populasi dan sampel.
- 2) Wiadnyana, dkk, (2019). Berjudul *The effect of compensation, motivation, work discipline and work environment on housekeeping staff performance at LV 8 Resort hotel*. Menggunakan alat analisis Regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Persamaan terletak pada Lingkungan kerja, kinerja. Perbedaan terletak pada Kompensasi, motivasi, disiplin kerja.
- 3) Yuslihanah et al, (2018) melakukan penelitian mengenai pengaruh konflik peran ganda, stress kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan kantor dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten malang. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis korelasi

berganda. Hasil dari penelitian ini adalah variabel stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Persamaan pada variabel stress kerja dan lingkungan kerja perbedaan pada variabel konflik peran ganda dan jumlah populasi.

- 4) Lukito (2019) yang berjudul pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinarmas Distribusi Nusantara Cabang Semarang. Menggunakan Teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan Beban Kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, Stres Kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, Persamaan menggunakan variabel beban kerja, lingkungan kerja dan stres kerja. Perbedaan terletak pada populasi dan sampel yang digunakan.
- 5) Gemilang (2018) melakukan penelitian mengenai pengaruh beban kerja, stress kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Sahabat Klaten. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis korelasi berganda. Hasil dari penelitian ini adalah variabel beban kerja, stress kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Persamaan terletak pada variabel beban kerja, lingkungan kerja dan stress kerja. Sedangkan perbedaan terletak pada tempat penelitian dan populasi.
- 6) Nugroho (2021) yang berjudul Pengaruh kompensasi, motivasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada komunitas keluarga gojek Yogyakarta. Metode analisis yang digunakan adalah Analisis Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian menunjukkan kompensasi berpengaruh positif, motivasi berpengaruh positif, stress

kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Persamaan dalam variabel stress kerja. Sedangkan perbedaannya yaitu variabel kompensasi, motivasi.

- 7) Lisnatiawati, (2019). Berjudul Does working environment and working motivation has big impact on employee performance. Alat analisis menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Persamaan menggunakan lingkungan kerja dan kinerja. Perbedaan menggunakan motivasi kerja.
- 8) Yulia, dkk. (2019) Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. FIF Group Manado. Teknik analisis data menggunakan teknik statistik seperti uji validitas dan uji reliabilitas untuk kuesioner dan analisis regresi linier berganda dengan uji-F dan uji-t untuk pembuktian hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja dan beban kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan pada variabel beban kerja, lingkungan kerja dan stress kerja. Sedangkan perbedaan penelitian ini adalah populasi dan sampel yang digunakan.
- 9) Ratnasari (2019) berjudul Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Mutiara Utama Sukses hasil penelitian Hasil penelitian ini adalah: konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, beban kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan pada variabel stres

kerja, beban kerja dan kinerja karyawan. Perbedaan dalam penelitian ini tidak menggunakan variabel konflik kerja, tempat penelitian populasi dan sampel yang digunakan.

- 10) Menurut Siregar, dkk. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Pengajian hasil secara parsial menunjukkan bahwa Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pioncerindo Gourmet Internasional, Tbk. Pengujian hasil secara simultan menunjukkan bahwa Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada padin PT Pionoerindo Gourmet Internasional, Tbk. Persamaan menggunakan variable Stres kerja dan perbedaan terletak pada tempat penelitian, populasi dan sampel yang digunakan.

