

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Gagal atau suksesnya sebuah perusahaan dalam mencapai tujuan-tujuannya, pada hakikatnya akan tergantung pada sumber daya manusia yang terlibat di dalamnya, karena sumber daya manusia merupakan kekayaan utama dari perusahaan. Manusia memiliki peran aktif dan dominan dalam setiap kegiatan, karena manusia adalah faktor produksi yang dapat mengelola faktor produksi yang lainnya, termasuk manusia itu sendiri sehingga manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan perusahaan Lesmana (2019).

Sumber Daya Manusia (SDM) sangat dibutuhkan dalam organisasi atau perusahaan karena kehadiran SDM dapat membantu setiap langkah atau pekerjaan dalam organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia memegang peran utama dalam merancang, menata dan mengembangkan perusahaan sehingga dapat bertahan dan berhasil dalam mencapai tujuannya. Tujuan utama Manajemen Sumber Daya Manusia adalah untuk meningkatkan dukungan guna meningkatkan efektivitas sumber daya manusia terhadap perusahaan. Suksesnya sebuah perusahaan dalam mencapai tujuan-tujuannya tergantung pada sumber daya manusia yang terlibat di dalamnya, karena sumber daya manusia merupakan kekayaan utama bagi perusahaan Lesmana (2019).

Untuk mencapai tujuan tersebut tentunya perlu didukung oleh banyak faktor, namun yang paling utama adalah faktor kinerja karyawan dari perusahaan. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting karena penurunan kinerja baik individu maupun kelompok dalam suatu perusahaan dapat memberi dampak

yang berarti dalam suatu perusahaan. Manjunatha & Renukamunthi (2017), menyatakan karyawan adalah orang-orang yang dipekerjakan, bekerja berdasarkan paruh waktu atau penuh waktu di bawah pengaturan pekerjaan, baik dalam bentuk tertulis maupun lisan, ini mencakup kesepakatan remunerasi dan jenis tugas yang diharapkan dari karyawan dalam jangka waktu tertentu. Manjunatha & Renukamunthi (2017), menyatakan kinerja karyawan mengacu pada perilaku dan tindakan yang dapat diamati yang menjelaskan bagaimana suatu pekerjaan dilakukan. Dengan demikian kinerja karyawan dapat didefinisikan sebagai cara untuk melakukan tugas-tugas pekerjaan sesuai dengan deskripsi yang telah ditentukan.

Martini, dkk (2018), menyatakan stres kerja pada perusahaan dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena ketidak mampuan untuk mengatasi ancaman yang dihadapi oleh mental, fisik, emosional dan spiritual manusia yang pada suatu waktu dapat mempengaruhi kesehatan fisik. Penelitian yang dilakukan Dewi, dkk (2018) menyatakan bahwa stres kerja pada perusahaan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, stres kerja dapat menjadi pemicu menurunnya kinerja karyawan. Karyawan yang stres cenderung mengalami ketegangan pikiran dan berperilaku yang aneh, pemarah dan suka menyendiri sehingga prestasi kerja karyawan tidak dapat dicapai secara optimal. Penelitian Susanty, dkk (2017), menyatakan bahwa stres kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan yang artinya bahwa meskipun tingkat stres karyawan tinggi, stres tidak akan mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian Erawati, (2019), menyatakan bahwa stres kerja pada perusahaan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, berarti

bahwa semakin tinggi tingkat stres semakin rendah kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan. Penelitian Yanner (2020), menyatakan stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, stres kerja mengacu pada respons seseorang terhadap tantangan dan tekanan kerja yang melebihi kemampuannya yang merupakan interaksi aspek fisik dan psikologis yang mengakibatkan ketegangan. Berbeda halnya dengan penelitian yang dilakukan Nicholas, dkk (2017), menyatakan stres kerja pada perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya jika stres kerja pada perusahaan dapat di kendalikan, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih baik.

Selain stres kerja, lingkungan kerja pada perusahaan juga mempengaruhi kinerja karyawan menurut Waktola (2019), Lingkungan kerja juga mencakup kondisi kerja, bantuan pekerjaan, kebijakan, aturan, budaya, sumber daya, hubungan kerja, lokasi kerja, faktor lingkungan internal dan eksternal, yang semuanya memengaruhi cara karyawan menjalankan fungsi pekerjaannya. Hal ini juga didukung oleh penelitian Waktola (2019), menyatakan bahwa lingkungan kerja pada perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya hubungan tempat kerja yang positif akan membuat karyawan untuk bekerja lebih keras dan dapat meningkatkan kinerjanya. Penelitian Alfiyah dan Riyanto (2019), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja pada perusahaan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, yang artinya semakin besar pengaruh lingkungan kerja pada perusahaan maka semakin tinggi kinerja karyawan.

Penelitian Ramli (2019), menyatakan bahwa lingkungan kerja pada perusahaan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, yang artinya

perusahaan harus memperhatikan kebutuhan karyawan, menjaga hubungan antar Karyawan, dan menjaga kondisi aman dan nyaman bagi karyawan. Upaya tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian Badrianto dan Ekhsan (2020), menyatakan bahwa lingkungan kerja pada perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya dalam hal ini lingkungan kerja untuk kinerja karyawan perlu ditingkatkan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian Parwirosumarto, dkk (2017), menyatakan bahwa lingkungan kerja pada perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang artinya peningkatan suasana kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan secara optimal.

Susilaningsih (2017:3), menyatakan kondisi lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja. kenyamanan tersebut tentunya akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan, sebaiknya ketidaknyamanan dari lingkungan kerja yang dialami oleh karyawan bisa berakibat fatal yaitu menurunnya kinerja dari karyawan itu sendiri.

Selain lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja, variabel beban kerja merupakan faktor yang tidak kalah penting. Munandar (2017: 45) menyatakan bahwa beban kerja adalah keadaan dimana pekerja dihadapkan pada tugas yang harus diselesaikan pada waktu tertentu. Kategori lain dari beban kerja adalah kombinasi dari beban kerja kuantitatif dan kualitatif. Beban kerja secara kuantitatif yaitu timbul karena tugas-tugas terlalu banyak atau sedikit. Sedangkan beban kerja kualitatif, jika pekerja merasa tidak mampu melaksanakan tugas atau tugas tidak menggunakan keterampilan atau potensi dari pekerja. (Winarsunu, 2018: 84).

Holland Bakery merupakan salah satu perusahaan pelopor dalam usaha

modern bakery. Holland Bakery selalu berusaha untuk menghasilkan produk yang terbaik dengan memenuhi standar kualitas serta mengutamakan kepuasan pelanggan melalui inovasi dan program-program perbaikan, serta menghasilkan produk bermutu, aman dan sehat. Holland Bakery dalam menuju visi dan misi sudah seharusnya memiliki karyawan yang penuh semangat dalam mengerjakan segala tugas-tugasnya sehingga visi dan misi perusahaan dapat tercapai. PT. Surya Dewata Abadi Citra Rasa Holland Bakery yang beralamat di Jl. Raya Teuku Umar No. 204, Dauh Puri Kauh, Kecamatan Denpasar Barat, Kota Denpasar, Bali merupakan toko roti modern pertama di Indonesia dan didirikan pada tahun 1978 di Jakarta. Toko roti ini menjadi satu-satunya toko roti pemegang lisensi karakter Disney di Indonesia. Dengan jumlah karyawan sebanyak 100 orang dari lima belas gerai toko penjualan seluruh Bali.

Fenomena beban kerja yang terjadi pada PT. Surya Dewata Abadi Citra Rasa Holland Bakery Bali dapat dilihat dari target yang diberikan kepada karyawan cukup besar yaitu dengan target sebesar Rp 400.000.000 per bulan, sehingga banyak karyawan yang tidak mencapai target secara maksimal. Penelitian sebelumnya terkait beban kerja yang telah membuktikan adanya pengaruh beban kerja terhadap kinerja telah banyak dilakukan diantaranya Fahad, *et al* (2020) menunjukkan beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja. Begitu pula penelitian yang dilakukan oleh Yosiana *et al* (2020), Yusanika (2020) hasil serupa ditunjukkan Sulistyono,dkk (2019), temuan berpengaruh negatif memberikan makna bahwa beban kerja yang tinggi memberikan dampak penurunan pada kinerja karyawan. Hasil berbeda ditunjukkan oleh Eka (2020) yang menyebutkan beban kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan, yang artinya semakin tinggi

beban kerja karyawan berdampak pada peningkatan kinerja.

Tabel 1.1
Hasil Penjualan PT. Surya Dewata Abadi Citra Rasa Holland Bakery

No	Bulan	Target	Realisasi	Capaian %
1	Januari	400.000.000	356.756.615	89%
2	Februari	400.000.000	309.838.708	77%
3	Maret	400.000.000	396.652.200	99%
4	April	400.000.000	311.215.700	77%
5	Mei	400.000.000	320.885.700	80%
6	Juni	400.000.000	391.442.100	97%
7	Juli	400.000.000	307.751.200	76%
8	Agustus	400.000.000	317.082.800	79%
9	September	400.000.000	341.116.500	85%
10	Oktober	400.000.000	312.132.039	78%
11	November	400.000.000	316.465.054	79%
12	Desember	400.000.000	428.218.851	107%
	Total	4.800.000.000	4.109.557.467	85%
	Rata-Rata	400.000.000	342.463.122,25	85%

Sumber : HRD PT. Surya Dewata Abadi Citra Rasa Holland Bakery Bali, 2021

Tabel 1.1 memberikan informasi tentang target penjualan PT. Surya Dewata Abadi Citra Rasa Holland Bakery Bali periode Januari-Desember 2021. Berdasarkan pada tabel tersebut dapat dilihat bahwa target penjualan pada bulan Januari-Desember banyak yang tidak mencapai target, hanya 1 bulan saja yang mencapai target yaitu pada bulan desember. Target yang belum tercapai mengindikasikan kinerja yang belum maksimal.

Fenomena terkait dengan stres kerja pada PT. Surya Dewata Abadi Citra Rasa Holland Bakery Bali adalah seringnya di temukan selisih antar barang yang

membuat timbulnya stres kerja yang mengakibatkan kinerja karyawan tidak maksimal.

Fenomena terkait dengan lingkungan kerja pada PT. Surya Dewata Abadi Citra Rasa Holland Bakery Bali yang kurang mendukung suasana kerja karyawan nampak dari tempat istirahat yang kurang memadai berupa terbatasnya ruang makan dan waktu istirahat yang tidak sesuai dengan jam kerja, locker karyawan tidak sesuai dengan jumlah karyawan, adanya persaingan jabatan antar karyawan, serta jam pulang kerja yang tidak teratur karena adanya target yang harus dicapai oleh setiap divisi. Target yang harus dicapai menyebabkan karyawan mengalami stres kerja karena adanya kelebihan beban kerja yang di dapat oleh karyawan. Beberapa penelitian sebelumnya telah menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan antara lain, Tubagus (2020), Lisnatiawati (2019), Wiadnyana (2019), Munawir (2020), Yuan (2020) menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan yang artinya semakin mendukung lingkungan kerja karyawan maka semakin tinggi kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian yang berbeda ditunjukkan oleh Humala (2020), Badrianto (2019) menunjukkan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, yang artinya kondisi lingkungan kerja tidak dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena dan hasil penelitian yang tidak konsisten, maka tertarik untuk dilakukan penelitian dengan judul :**"Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan PT. Surya Dewata Abadi Citra Rasa Holland Bakery Bali"**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan dari judul pada proposal ini, maka rumusan masalah dalam

penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Surya Dewata Abadi Citra Rasa Holland Bakery Bali ?
- 2) Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Surya Dewata Abadi Citra Rasa Holland Bakery Bali ?
- 3) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Surya Dewata Abadi Citra Rasa Holland Bakery ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah :

- 1) Untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Surya Dewata Abadi Citra Rasa Holland Bakery Bali.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Surya Dewata Abadi Citra Rasa Holland Bakery Bali.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Surya Dewata Abadi Citra Rasa Holland Bakery Bali.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini di harapkan dapat memberi manfaat bagi pihak pihak yang berkepentingan, adapun manfaat yang diharapkan anatara lain :

1) Manfaat praktis

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini di harapkan dapat memperluas pengetahuan dan wawasan peneliti dalam mengaplikasikan teori yang di peroleh selama perkuliahan dan membandingkannya dengan kondisi yang sebenarnya dilapangan,

khususnya mengenai stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan pertimbangan bagi perusahaan dalam bidang manajemen SDM khususnya stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. Agar meningkatkan SDM yang dimiliki perusahaan dalam usaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

c. Bagi Universitas Mahasasraswati Denpasar

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 stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja PT. Surya Dewata Abadi Citra Rasa Holland Bakery Bali.

2. Manfaat Teoritis

Ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pada PT. Surya Dewata Abadi Citra Rasa Holland Bakery Bali, serta diharapkan sebagai sarana pengembangan ilmu pengetahuan yang secara teoritis dipelajari di bangku perkuliahan.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Hambatan Perilaku (Behaviour Constraints Theory)

Teori kendala perilaku ini banyak dikembangkan Altman. Konsep penting dari Altman adalah bagaimana seseorang memperoleh kontrol melalui privasi agar kebebasan perilaku dapat diperoleh. Hambatan dapat muncul, baik secara aktual dari lingkungan atau pun interpretasi kognitif. 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. (Dijaya, dkk 2021)

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 atau 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 alternatif pilihan yang di tawarkan. 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.

2.1.2 Stres Kerja

1) Pengertian Stres Kerja

Stres adalah ketidakmampuan untuk mengatasi ancaman yang dihadapi oleh mental, fisik, emosional dan spiritual manusia yang pada suatu waktu dapat mempengaruhi kesehatan fisik manusia. Stres adalah persepsi tentang situasi atau kondisi lingkungan. Pemahaman lain menyatakan bahwa stres adalah kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang, menurut Dewi(2018).

Stres terjadi karena karyawan kurang mampu menerima pekerjaan yang diberikan kepadanya, hal ini terjadi karena pekerjaan yang merupakan hal baru yang belum pernah dilakukan oleh karyawan sebelumnya. Di sisi lain stres juga bisa terjadi karena keterbatasan waktu atau batas waktu yang diberikan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan yang diberikan. Manusia bukanlah robot yang setiap saat dapat bekerja terus menerus ada saatnya manusia beristirahat untuk memulihkan tenaga selama beraktivitas. Dalam bekerja ada bila suatu pekerjaan tidak dapat diselesaikan tepat waktu, membutuhkan waktu tambahan agar semua pekerjaan dapat diselesaikan. Sebuah perusahaan yang kegiatannya, menurut Dewi

(2018).

Stres kerja adalah mental fisik dan emosional yang berbahaya respon yang terjadi ketika persyaratan pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan, sumber daya atau kebutuhan pekerja, tekanan di tempat kerja dapat secara positif mengarah pada peningkatan kinerja dan produktivitas kerja. Di sisi lain, tekanan kerja yang berlebihan dapat menyebabkan ketidak hadiran kerja karena secara negatif mengurangi kinerja dan produktivitas kerja, menurut Nicholas (2017).

Menurut Fahmi (2018: 256) stres adalah suatu kondisi yang menekan jiwa dan diri individu melebihi batas kemampuannya, jika tidak ada solusi dan tidak segera ditanganin maka akan membawa pengaruh kepada kesehatannya.

Menurut (Hasibuan, 2019: 139) stres adalah keadaan dimana seseorang dihadapkan dengan hambatan dan tuntutan pekerjaan yang dapat mempengaruhi emosi fisik karyawan dalam menyelesaikan tugasnya.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah ketidakmampuan untuk mengatasi ancaman yang dihadapi oleh mental, fisik, emosional dan spiritual manusia, kondisi seseorang yang tertekan karena ketidakmampuan dalam menyelesaikan tugas yang di berikan oleh perusahaan.

2) Indikator Stres Kerja

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

- a) Tuntutan tugas, merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja letak fisik.
- b) Tuntutan peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.

- c) Tuntutan antar pribadi, tekanan yang diciptakan oleh para pegawai lain.
- d) Struktur organisasi, gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab.
- e) Kepemimpinan organisasi memberikan gaya manajemen pada organisasi. Beberapa pihak didalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan, ketegangan, ketakutan dan kecemasan.

Mangkunegara (2017:59) mengemukakan indikator stres kerja ada 7, antara lain:

a) Konflik kerja

Konflik kerja yaitu perselisihan antar pegawai dan menimbulkan perpecahan dalam suatu organisasi tersebut. Konflik jika tidak segera diatasi maka akan berakibat yang buruk.

b) Perbedaan nilai antara pegawai dengan pemimpin

Perbedaan pemikiran antara atasan dan bawahan yang sering terjadi dapat memicu konflik sehingga hal tersebut dapat mengakibatkan frustrasi dan tekanan kepada para pekerja dalam melaksanakan pekerjaan dan dapat mengakibatkan stress kepada pekerja

c) Beban kerja yang dirasakan terlalu berat Pegawai sering diberi pekerjaan yang melebihi dari kemampuannya dalam bekerja sehingga beban kerja juga perlu diperhatikan.

d) Iklim kerja yang tidak sehat Iklim kerja yang tidak kondusif yaitu terjadinya perbedaan perspektif antar pegawai yang dapat menyebabkan adanya perpecahan dalam organisasi tersebut.

e) Waktu kerja yang mendesak

Pemberian waktu kerja yang diberikan kepada pegawai. pemberian waktu kerja jika berlebihan akan memberikan tekanan pada pegawai. Sedangkan pemberian waktu yang pas akan meningkatkan kinerja.

f) Otoritas kerja

Otoritas yang kurang memadai yang menyangkut dengan tanggung jawab kerja. Dengan tanggung jawab kerja yang kurang akan memberikan tekanan pada pekerja.

g) Kualitas pengawasan

Kualitas pengawasan kerja yang rendah akan memberikan tekanan pada pekerja. karena saat melakukan pekerjaan jika tidak diawasi dengan benar bisa terjadi hal berbahaya.

Berdasarkan indikator-indikator stres kerja dari berbagai pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa indikator yang tepat untuk dijadikan penelitian lebih lanjut yaitu indikator dari Mangkunegara (2017:59) antara lain Konflik kerja, perbedaan nilai antara pegawai dan pemimpin, beban kerja, iklim kerja, waktu kerja yang mendesak, otoritas kerja dan kualitas pengawasan.

3) 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.

2.1.3 Beban Kerja

1) Pengertian Beban Kerja

Beban kerja mengacu pada semua aktivitas yang melibatkan karyawan, waktu yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan baik secara langsung maupun tidak langsung (Johari, 2018). Sedangkan menurut (Kasmir, 2019) menyatakan bahwa beban kerja adalah perbandingan antara total waktu baku untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan terhadap total waktu standar. Pengertian beban kerja dinyatakan (Munandar, 2018) bahwa beban kerja adalah tugas- tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam waktu tertentu dengan memanfaatkan

potensi dan keterampilan yang dimiliki.

Kadek, (2017) menyatakan bahwa positif negatifnya beban kerja merupakan masalah persepsi. Persepsi beban kerja didefinisikan sebagai suatu proses dimana individu mengorganisasikan dan menafsirkan kesan indera mereka agar memberi makna kepada lingkungan mereka. Persepsi terhadap beban kerja berkaitan dengan faktor atribut peran dan pekerjaan. Hal ini dikarenakan bagaimana persepsi terhadap beban kerja merupakan hal yang erat hubungannya dengan suatu pekerjaan, dan dimana individu memberikan penilaian beban kerja mengenai sejumlah tuntutan tugas atau kegiatan yang membutuhkan aktivitas mental dan fisik yang harus ia selesaikan dalam waktu tertentu, apakah memiliki dampak positif atau negatif terhadap pekerjaannya.

Menurut Kadek, (2017) standar tenaga kerja adalah jumlah waktu yang diperlukan rata-rata tenaga kerja, untuk mengerjakan aktivitas kerja khusus dalam kondisi kerja yang normal, atau dengan kata lain standar tenaga kerja dapat digunakan untuk menetapkan jumlah personil, agar mampu menghasilkan produksi yang diharapkan organisasi.

Berdasarkan penjelasan beban kerja dari beberapa ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah tugas-tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam waktu tertentu dengan memanfaatkan potensi dan keterampilan yang dimiliki.

2) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Beban kerja dipengaruhi oleh 2 faktor, yaitu faktor eksternal dan faktor internal.

Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja antara lain :

a) Faktor eksternal, yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja seperti :

(1) Tugas-tugas yang dilakukan yang bersifat fisik seperti situasi kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, pelatihan atau pendidikan yang diperoleh, tanggung jawab pekerjaan.

(2) Organisasi kerja seperti waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi pelimpahan tugas dan wewenang

(3) Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisika, lingkungan kerja kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis

b) Faktor Internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Reaksi tubuh disebut strain, berat ringannya strain dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Faktor internal meliputi faktor somatik (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status, gizi, kondisi kesehatan) dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan)

3) Indikator Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017) mengatakan beban kerja memiliki beberapa indikator antara lain :

a) Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik. Misalnya, karyawan yang berada pada divisi produksi tentunya akan berhubungan dengan mesin-mesin

produksi. Sejauh mana kemampuan dan pemahaman karyawan dalam penguasaan mesin-mesin produksi untuk membantu mencapai target produksi yang telah ditetapkan.

b) Penggunaan waktu kerja

Waktu kerja yang sesuai dengan SOP tentunya akan meminimalisir beban kerja karyawan. Namun, ada kalanya suatu organisasi tidak memiliki SOP atau tidak konsisten dalam melaksanakan SOP, penggunaan waktu kerja yang diberlakukan kepada karyawan cenderung berlebihan atau sangat sempit. Misalnya, suatu perusahaan konveksi memberikan target kepada karyawan untuk menyelesaikan 40 potong pakaian dalam sehari, sedangkan kemampuan karyawan rata-rata saat itu hanya 20 potong per hari. Pada awalnya tidak masalah bagi karyawan untuk melakukan hal ini. Namun, dalam menyelesaikan pekerjaan ini tentunya akan membutuhkan energi, baik fisik maupun psikis jauh lebih berat dari pada perusahaan konveksi yang memberi pekerjaan sesuai dengan kemampuan fisik rata-rata karyawan pada umumnya.

c) Target yang harus di capai

Target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tentunya secara langsung akan mempengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan. Semakin semakin sempit waktu yang disediakan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu atau tidak seimbangnya antara waktu penyelesaian target pelaksanaan dan volume kerja yang diberikan, akan semakin besar beban kerja yang diterima dan dirasakan oleh karyawan

Menurut Putra, (2018) ada 4 indikator dalam beban kerja yaitu:

a) Target yang Harus Dicapai

Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya. 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, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.

c) Penggunaan Waktu

Kerja Waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang langsung berhubungan dengan produksi (waktu lingkaran, atau waktu baku atau dasar).

d) Standar Pekerjaan

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

Berdasarkan indikator-indikator beban kerja dari berbagai pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa indikator yang tepat untuk dijadikan penelitian lebih lanjut yaitu indikator dari Putra (2018) antara lain Target yang Harus Dicapai, Kondisi Pekerjaan, Penggunaan Waktu, Standar Pekerjaan.

2.1.4 Lingkungan Kerja

1) Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja memberikan keamanan dan memungkinkan karyawan untuk bekerja secara optimal, hal itu dapat memengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan menikmati lingkungannya maka ia akan menikmati waktunya di tempat kerja untuk, melakukan aktivitas tersebut, ia akan menggunakan waktu kerjanya secara efektif dan optimal serta prestasi kerjanya akan tinggi pula. Selain lingkungan fisik tempat karyawan bekerja, lingkungan kerja mencakup hubungan kerja sesama karyawan dan hubungan antara bawahan dengan atasannya, menurut Purwanto (2017).

Lingkungan kerja adalah gabungan dari tiga sub-lingkungan utama: lingkungan teknis, lingkungan manusia dan lingkungan organisasi. Lingkungan teknis mengacu pada alat, peralatan, infrastruktur teknologi, dan elemen fisik atau teknis lainnya. Lingkungan teknis menciptakan elemen-elemen yang memungkinkan karyawan melakukan tanggung jawab dan aktivitas masing-masing. Lingkungan manusia mengacu pada teman sebaya, orang lain yang berhubungan dengan karyawan, tim dan kelompok kerja, masalah interaksional, kepemimpinan dan manajemen.

Lingkungan kerja adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan, kondisi lingkungan kerja yang bersih, aman, kondusif, dan nyaman dapat menjadi faktor pendukung untuk memberikan kenyamanan dan relaksasi bagi karyawan bekerja. Jika tujuan perusahaan tercapai, maka persaingan secara tidak langsung telah dimenangkan oleh organisasi, sehingga perusahaan dapat bertahan dan berkembang, menurut Ramli(2019).

Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan

memungkinkan karyawan untuk bekerja secara optimal. Lingkungan kerja dapat memengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan menyukai lingkungan kerja maka karyawan akan merasa nyaman di tempat kerja, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja digunakan secara efektif, menurut Badrianto dan Ekshan (2020)

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja tiga sub-lingkungan utama lingkungan teknis, lingkungan manusia dan lingkungan organisasi, Lingkungan ini dirancang sedemikian rupa sehingga mendorong interaksi informal di tempat kerja sehingga kesempatan untuk berbagi pengetahuan dan bertukar gagasan dapat ditingkatkan.

2) Faktor- faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Faktor-faktor lingkungan kerja menurut Simamora (2017:36) kondisi lingkungan kerja pada dasarnya dibedakan menjadi dua, antara lain :

- a) Lingkungan kerja fisik atau tempat tinggal: ventilasi, penerangan, tata letak dan peralatan
- b) Kondisi psikososial atau perlakuan yang di terima: tempat kerja yang memudahkan interaksi sosial yang tercipta tersebut dapat berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan.

3) Indikator lingkungan kerja

Menurut Sedarmayanti (2018:26) indikator lingkungan kerja adalah :

- a) Pencahayaan diruang kerja

Pencahayaan yang cukup tetapi tidak menyilaukan akan membantu menciptakan kinerja karyawannya.

- b) Sirkulasi udara di ruang kerja

Sirkulasi udara yang baik akan menyehatkan badan. Sirkulasi udara yang

cukup dalam ruangan kerja sangat diperlukan apabila ruangan tersebut penuh dengan karyawan.

c) Kebisingan

Kebisingan mengganggu konsentrasi, siapa pun tidak senang mendengarkan suara bising, karena kebisingan merupakan gangguan terhadap seseorang.

d) Penggunaan warna

Warna dapat berpengaruh terhadap jiwa manusia, sebenarnya bukan warna saja yang diperhatikan tetapi komposisi warna pun harus pula diperhatikan.

e) Kelembaban udara

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperature udara.

f) Fasilitas

Fasilitas merupakan suatu penunjang untuk karyawan dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja.

g) Hubungan kerja

Hubungan kerja yaitu keadaan yang terjadi dan berkaitan dengan hubungan kerja baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

Menurut Nitisemito (2018:2728), lingkungan kerja terdiri atas beberapa indikator, yaitu:

- a) Suasana kerja. Suasana kerja adalah kondisi yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

- b) Tersedianya fasilitas untuk pegawai. Penyediaan fasilitas dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelengkapan kerja yang mutakhir, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.
- c) Hubungan dengan rekan kerja. Hubungan dengan rekan yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik di antara sesama rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang.

Berdasarkan indikator-indikator lingkungan kerja dari berbagai pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa indikator yang tepat untuk dijadikan penelitian lebih lanjut yaitu indikator menurut Sedarmayanti (2018:26) antara lain pencahayaan di ruang kerja, sirkulasi udara di ruang kerja, kebisingan, penggunaan warna, kelembaban udara, fasilitas dan hubungan kerja.

2.1.5 Kinerja Karyawan

1) Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2019:182).

Menurut Mangkunegara (2017:67) “Istilah kinerja berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang)”. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Prawirosentono dan Primasari (2019:87) kinerja adalah hasil kerja

yang dapat dicapai oleh seseorang 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 dan etika. Terdapat hubungan erat antara kinerja perseorangan dengan kinerja perusahaan.

Berdasarkan penjelasan kinerja karyawan dari beberapa ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah suatu hasil yang telah dikerjakan dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang dilaksanakan secara legal, tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

2) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Adapun faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Nurahmad (2019:29) mengelompokkan berbagai unsur yang berpengaruh terhadap kinerja ke dalam 3 faktor yaitu :

- a) Faktor psikologis terdiri dari unsur: motivasi, persepsi, dan sikap karyawan terhadap pekerjaan dan unsur lainnya yang bersifat psikologis.
- b) Faktor organisasional terdiri dari unsur : kepemimpinan (leadership), penghargaan dengan kompensasi yang baik (rewards), lingkungan kerja yang sehat dan aman (safe and healthy environment), kesempatan untuk berkembang (growth and development), partisipasi karyawan (employee participation), kualitas Komunikasi, struktur (structure), desain pekerjaan (job design) dan sumber daya.
- c) Faktor individu terdiri dari unsur: pendidikan, keterampilan, pengalaman, suku, ras dan unsur – unsur individual lainnya.

3) Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mathis dan Jackson (2018:378), indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

a) Kuantitas

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

b) Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan.

c) Ketepatan waktu

Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan di awal waktu sampai menjadi output.

d) Kehadiran

Kehadiran karyawan di perusahaan baik dalam masuk kerja, pulang kerja, izin, maupun tanpa keterangan yang seluruhnya mempengaruhi kinerja karyawan itu.

e) Kemampuan bekerjasama

Kemampuan bekerjasama adalah kemampuan seseorang tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

Menurut Mangkunegara (2017:75) adapun indikator-indikator kinerja

sebagai berikut:

a) Kualitas

Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

b) Kuantitas

Kuantitas kerja adalah menunjukkan sebanyaknya jumlah dan jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektifitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

c) Tanggung Jawab

Menunjukkan seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

d) Kerjasama

Kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertical dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

e) Inisiatif

Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melaksanakan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang pegawai.

Berdasarkan indikator-indikator kinerja karyawan dari berbagai pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa indikator yang tepat untuk dijadikan penelitian

lebih lanjut yaitu indikator menurut Mathis dan Jackson (2018:378) meliputi, kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kehadiran dan kemampuan bekerjasama.

2.1.6 Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan

Stres dapat timbul sebagai akibat tekanan atau ketegangan yang bersumber dari ketidak selarasan antara seorang dengan lingkungannya. Dengan kata lain, apabila sarana dan tuntunan tugas tidak selaras dengan kebutuhan dan kemampuan seseorang, ia akan mengalami stres. Stres merupakan ketidakmampuan mengatasi ancaman yang dihadapi oleh mental, fisik, emosional dan spiritual manusia yang pada suatu saat dapat mempengaruhi kesehatan fisik manusia tersebut. Demikian pula penelitian (Antari,2019) menunjukkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

2.1.7 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Beban kerja artinya setiap karyawan melakukan tugas pekerjaan yang di percayakan untuk dikerjakan dan di pertanggung jawabkan oleh satuan organisasi atau seorang karyawan tertentu sesuai dengan kemampuan dan kesangupan sehingga efektivitaskerja akan berhasil dengan baik (Ulantini, 2017).

Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi overstres, sedangkan sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan understres. Kondisi ini di dukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh (Kurniawan, 2017) yang menemukan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

2.1.8 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan

mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Menurut Gibson (2019:16) salah satu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor psikologis yang terdiri dari persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Kondisi ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh (Lukito & Alriani, 2018) yang menemukan bahwa lingkungan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kondisi ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh (Lukito & Alriani, 2018) yang menemukan bahwa lingkungan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2.2 Penelitian Sebelumnya

Hasil-hasil penelitian sebelumnya yang dijadikan referensi dalam penelitian ini meliputi hasil-hasil studi yang membahas kinerja karyawan. Hasil penelitian yang cukup relevan dipergunakan sebagai acuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Humala, (2020) berjudul *determination of employment placement, work environment and competency of employee performance through work motivation in employee OPD KB workers in district and city in Riau Island Province*, alat analisis menggunakan regresi linear berganda. Persamaan menggunakan Lingkungan kerja, kinerja, dan perbedaan terletak pada Penempatan kerja, kompetensi karyawan. Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.
- 2) Fahad, (2020). Berjudul *the effect of stress and work overload on*

- employee's performance: a case study of public sector universities of Khyber Pakhtunkhwa. Menggunakan alat analisis regresi linear berganda. Persamaan menggunakan Stres dan beban kerja, hasil penelitian menunjukkan stres berpengaruh negatif terhadap kinerja.
- 3) Sajjan, (2020), berjudul workplace politics and employees' job performance: mediating role of job stress, evidence from degree awarding institution of Sindh, Pakistan. Menggunakan alat analisis SEM PLS. persamaan terletak pada variabel stres kerja, kinerja, sedangkan perbedaan terletak pada Politik tempat kerja, hasil penelitian menunjukkan stres berpengaruh negatif terhadap kinerja.
 - 4) Agung, (2017). Berjudul stres kerja dan beban kerja pada hotel di Kuta. Menggunakan alat analisis regresi linear berganda. Persamaan terletak pada variabel stres kerja, beban kerja, kinerja, perbedaan terletak pada lokasi penelitian. Hasil penelitian menunjukkan beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, stres kerja berpengaruh negatif.
 - 5) Badrianto, (2020). Berjudul effect of work environment, and job satisfaction on employee performance in PT, NESINAK Industries, alat analisis menggunakan regresi linear berganda. Persamaan terletak pada lingkungan kerja, kinerja. Perbedaan terletak pada kepuasan kerja. Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.
 - 6) Setyo, (2017). Berjudul The impact of working motivation and working environment on employees performance in Indonesia stock exchange. Teknik analisa data menggunakan Regresi Linear berganda. Persamaan

pada variabel lingkungan kerja, kinerja. Perbedaan pada variabel motivasi kerja. hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja

- 7) Yuan, (2019). Berjudul the effect of work enironment and motivation on employee performance of PT. Hasta Multi Sejahtera Cikarang. Teknik analisa data menggunakan regresi linear berganda. Persamaan pada lingkungan kerja, kinerja, perbedaan terletak pada variabel motivasi. Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja
- 8) Sulistiyono, (2019). Berjudul the mediation effect of work stress on workload, work condition, and loan collection performance. SEM. Stres kerja, beban kerja, lingkungan kerja, kinerja. Hasil penelitian menunjukkan stres kerja, beban kerja berpengaruh negatif, lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.
- 9) Riki, (2020). Berjudul The effect of workload, discipline and employee income of employee on aparatur. e performance civil country through work satisfaction as an intervening variable on medan education departement. Alat analisis menggunakan regresi linear berganda. Persamaan menggunakan beban kerja, perbedaan displin pendapatan karyawan, Hasil penchitian menunjukkan beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja.
- 10) Eka, (2020). Berjudul the effect of communication, competency, and workload on employee performance in Hotel Puri Saron Seminyak, Kuta Bali. Alat analisis yang digunakan Regresi linear berganda. Persamaan

menggunakan variabel beban kerja, kinerja. Perbedaan menggunakan komunikasi, kompetensi. Hasil penelitian menunjukkan beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

- 11) Lisnatiawati, (2019). Berjudul Does working environment and working motivation has big impact on employee performance. lat analisis menggunakan regresi linear berganda. Persamaan menggunakan lingkungan kerja, kinerja. Perbedaan menggunakan motivasi kerja. Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.
- 12) 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. Persamaan terletak pada Lingkungna kerja, kinerja. Perbedaan terletak pada Kompensasi, motivasi, disiplin kerja. Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.
- 13) Munawir, (2020). Berjudul an analysis of work discipline, work environment and employment satisfaction toward performance. Regresi linear berganda. Persamaan terletak pada lingkungan kerja, kinerja, perbedaan terletak pada disiplin kerja, kepuasan kerja. Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.
- 14) Holfian, (2020). Berjudul effect of discipline, work stress and compensation on employee performance at PT. Centri Proteina Prima, Tbk. Menggunakan teknik analisa data regresi linear berganda. Persamaan terletak pada stres kerja, kinerja. Perbedaan terletak pada disiplin,

kompensasi. Hasil penelitian menunjukkan stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.

- 15) Yosiana, (2020). Berjudul the analysis of workload and work environment on nurse performance with job stress as mediation variable. Path analisis. Persamaan terletak pada beban kerja, lingkungan kerja, stres kerja, kinerja. Hasil penelitian menunjukkan beban kerja, stres kerja berpengaruh berpengaruh negatif, lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

