

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pertumbuhan perekonomian di Indonesia tidak terlepas dari peranan lembaga keuangan. Koperasi merupakan lembaga keuangan yang menjalankan suatu kegiatan usaha pelayanan yang sangat membantu dan diperlukan oleh anggota koperasi dan masyarakat. *International Cooperative Alliance (ICA)* menyatakan bahwa koperasi adalah sebuah perkumpulan orang-orang yang bersifat otonom yang bergabung secara sukarela untuk memenuhi kebutuhan dan aspirasi bersama dalam bidang ekonomi, sosial dan budaya melalui perusahaan yang dimiliki bersama dan diawasi secara demokratis. Wahyuni (2019), menyatakan peran koperasi sangat penting dalam menumbuhkan dan mengembangkan potensi ekonomi rakyat serta dalam mewujudkan demokrasi yang mempunyai ciri kebersamaan, kekeluargaan, dan keterbukaan.

Menurut Suryani (2021), pengelolaan koperasi dapat berjalan dengan baik perlu memperhatikan sumber daya manusianya. Sumber daya manusia yang kompeten tentunya akan lebih mudah bagi organisasi mencapai tujuan. Menurut Safitri (2019), kinerja karyawan merupakan kegiatan utama dalam koperasi, manajer maupun pengurus koperasi harus mampu memperhatikan dengan baik setiap pekerjaan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Mangkunegara (2017:67), kinerja adalah hasil kerja secara berkualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja

yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar perusahaan dan mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Menurut Yanti dan Afriani (2019), kinerja 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 yang baik sangatlah diharapkan oleh suatu perusahaan, karena semakin banyak karyawan yang memiliki kinerja tinggi, maka kinerja suatu perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga tujuan akan dapat dicapai dan diwujudkan.

Utomo (2019) menyatakan stres kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja. Arfani (2018) menyatakan stres kerja merupakan kondisi seseorang yang tertekan karena ketidakmampuan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Menurut Sinambela (2018) stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikir, dan kondisi fisik seseorang. Menurut Lantara dan Nusran (2019:72) stres adalah suatu keadaan yang bersifat internal karena tuntutan fisik (badan), lingkungan, dan situasi sosial yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol. Menurut Mangkunegara (2017) menyatakan stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja yang dialami oleh setiap karyawan akan merugikan organisasi karena kinerja yang dihasilkan juga akan menurun, hal tersebut terjadi karena stres kerja dapat mengganggu pelaksanaan pekerjaan setiap karyawan Afandi (2018).

Hasil penelitian yang dilakukan Saputro (2019) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa semakin rendah stres kerja maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Berbeda halnya dengan hasil penelitian Yuliana dan Supardi (2019), Putra dan Wijaya (2019), Dharmayasa dan Adnyani (2020), Wirya dan Andiani (2020), Handayani (2020) dan Kistanti (2018) menyatakan bahwa stres kerja tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa stres kerja di dalam perusahaan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut Gibson (2021:33) beban kerja adalah keharusan mengerjakan terlalu banyak tugas atau penyediaan waktu yang kurang cukup untuk menyelesaikan tugas. Dari pernyataan ini beban kerja adalah beban pekerjaan yang diberi oleh perusahaan kepada karyawan dengan penggunaan waktu yang terbatas, sehingga karyawan tidak bisa atau tidak mampu untuk menyelesaikannya. Beban kerja yang berlebihan kepada karyawan harus dihindari karena dengan adanya ketidakseimbangan ini dapat mengakibatkan penurunan kinerja karyawan.

Hasil penelitian sebelumnya dari Rolos, dkk., (2018) serta penelitian dari Viona Veronika (2021) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian dari Artadi (2018) dan Shah, *et al.*, (2019) menunjukan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Hertanto, 2018:157). Perusahaan sering terjadinya permasalahan lingkungan kerja yang kurang mendukung seperti lingkungan kerja yang tidak kondusif akan membuat karyawan merasa tidak nyaman, mudah jatuh sakit, mudah stress, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja.

Bayangkan saja, jika ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja karyawan.

Sedangkan lingkungan kerja menurut Afandi (2018:66) adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, penilasi, penerangan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yudiningsih (2017), Saluy (2017), Laksono dan Wilasittha (2021), Arianto dan Kurniawan (2020), Kistanti (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang diterapkan maka semakin baik pula kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Safira dan Rozak (2020), Nabawi (2020), Hartati (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik atau tidak lingkungan kerja di dalam perusahaan maka tidak akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil observasi yang dilakukan peneliti pada KSP Chandra Sedana Asri di Gianyar ditemukannya fenomena atau permasalahan yang dialami yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Permasalahan yang terjadi yaitu pada target jumlah tabungan yang mengalami penurunan. Target jumlah tabungan pada KSP Candra Sedana Asri disajikan pada tabel 1.1 berikut ini:

Tabel 1.1
Target Jumlah Tabungan Pada KSP Candra Sedana Asri
di Gianyar Tahun 2021

No	Bulan	Target Jumlah Tabungan (Rp)	Realisasi Jumlah Tabungan (Rp)	Selisih Realisasi dengan Target Jumlah Tabungan (Rp)
1	Januari	31.000.000	28.789.544	2.210.456
2	Februari	33.000.000	29.052.614	3.947.386
3	Maret	35.000.000	34.246.656	753.344
4	April	37.000.000	34.548.322	2.451.678
5	Mei	39.000.000	37.288.179	1.711.821
4	Juni	41.000.000	39.682.333	1.317.667
7	Juli	44.000.000	42.522.345	1.477.655
8	Agustus	47.000.000	45.072.215	1.927.785
9	September	49.000.000	42.522.909	6.477.091
10	Oktober	51.000.000	43.769.076	7.230.924
11	November	53.000.000	42.386.233	10.613.767
12	Desember	55.000.000	42.167.786	12.832.214

Sumber : KSP Candra Sedana Asri Gianyar

Tabel 1.1 diatas menunjukkan bahwa terdapat selisih antara target jumlah tabungan dan realisasi jumlah tabungan pada tahun 2021 yang selalu mengalami penurunan setiap bulannya dimana penurunan drastis terjadi pada bulan Desember 2021 yaitu target jumlah tabungan sebesar Rp55.000.000 hanya dapat terealisasi sebesar Rp42.167.786 sehingga selisih antara realisasi tabungan dengan target tabungan yang ditentukan adalah sebesar Rp 12.832.214. Berdasarkan pernyataan diatas bahwa target jumlah tabungan selalu mengalami penurunan setiap bulan, dimana hal tersebut menunjukkan terjadinya masalah yang berkaitan dengan penurunan kinerja karyawan pada KSP Candra Sedana Asri di Gianyar.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal dari 16 orang karyawan di KSP Candra Sedana Asri di Gianyar bahwa terjadi penurunan kinerja karyawan

yang ditunjukkan pada target jumlah tabungan, hal tersebut tentunya berkaitan dengan stres kerja dimana motivasi kerja karyawan menurun untuk mencapai target tabungan yang ingin dicapai. Fenomena atau permasalahan yang terjadi yaitu karyawan merasa tertekan karena target yang ditetapkan perusahaan cukup tinggi dan belum dapat dicapai secara optimal oleh karyawannya. Permasalahan lain yaitu salah satunya pada bagian penagihan kredit, karyawan merasa berat karena penempatan tugas tidak sesuai dengan asalnya, ada karyawan yang mendapat tugas jauh dari rumah asalnya. Karyawan juga kadang-kadang harus menggunakan uang sendiri supaya tidak kena penalti dari perusahaan karena tidak mencapai target yang ditentukan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal dari 16 orang karyawan di KSP Candra Sedana Asri di Gianyar terdapat fenomena atau permasalahan yang terjadi selain stres kerja yaitu beban kerja. Fenomena atau permasalahan yang terjadi yaitu beban kerja dimana karyawan harus menyelesaikan pekerjaan dengan target pekerjaan yang banyak dengan waktu yang telah ditentukan, sehingga membuat karyawan harus melakukan pekerjaan ekstra diluar jam kerja. Selain itu ketidaksesuaian dalam pembagian kerja dengan kemampuan dan jumlah karyawan membuat penurunan kinerja karyawan karena beban kerja yang diberikan terlalu tinggi.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal dari 16 orang karyawan di KSP Candra Sedana Asri di Gianyar terdapat fenomena atau permasalahan yang terjadi selain beban kerja yaitu lingkungan kerja. Fenomena atau permasalahan yang terakhir yaitu lingkungan kerja dimana kondisi lingkungan kerja perusahaan kurang nyaman karena suara bising dari luar yang masuk karena

dekat dengan jalan raya dan dengan kurangnya fasilitas atau alat-alat yang diperlukan saat bekerja seperti komputer dan printer serta kebersihan ruangan kerja yang kurang diperhatikan. Lingkungan kerja yang kurang nyaman akan membuat karyawan tidak dapat menyelesaikan tugas yang telah diberikan dan tidak dapat mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan secara efektif dan efisien. Dalam hal ini lingkungan kerja yang nyaman dan memiliki fasilitas yang memadai maka akan mampu meningkatkan kinerja karyawan pada KSP Candra Sedana Asri di Gianyar.

Berdasarkan *research gap* dan fenomena, maka peneliti tertarik mengambil judul “Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada KSP Candra Sedana Asri Di Kabupaten Gianyar”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada KSP Candra Sedana Asri?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada KSP Candra Sedana Asri?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan KSP Candra Sedana Asri?

1.3 Tujuan Penelitian

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

1. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan KSP Candra Sedana Asri.
2. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan KSP Candra Sedana Asri.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan KSP Candra Sedana Asri.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan, adapun manfaat yang diharapkan antara lain:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi untuk menambah wawasan pengetahuan tentang *goal setting teory* yang merupakan salah satu bentuk teori motivasi yang di kemukakan oleh Locke 1968 sebagai teori utama (grand theory) yang mengatakan adanya hubungan yang tidak terpisahkan antara cara penetapan tujuan dan kinerja. *Goal setting theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang di tetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Selain itu penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan

informasi tentang mengenai proses pengolahan sumber daya manusia yang baik serta dapat menerapkan ilmu yang diperoleh selama kuliah.

2. Manfaat Praktis

Melalui hasil penelitian akan diketahui pengaruh stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan untuk selanjutnya digunakan sebagai dasar salah satu pertimbangan dalam pengambilan keputusan organisasi pada KSP Candra Sedana Asri di Gianyar, serta hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai saran dan masukan kepada KSP Candra Sedana Asri di Gianyar dalam hal pengelola sumber daya manusia guna mencapai tujuan perusahaan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Penelitian ini menggunakan *Goal Setting Theory* merupakan bagian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh *Locke*, 1968. Teori ini menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). Menurut *goal setting theory*, individu memiliki beberapa tujuan, memilih tujuan, dan mereka termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut (*Haslindah et al.*, 2020). Teori ini mengasumsikan bahwa faktor utama yang memengaruhi pilihan yang dibuat individu adalah tujuan yang mereka miliki.

Goal setting theory telah menunjukkan adanya pengaruh signifikan dalam perumusan tujuan. Kekhususan dan kesulitan merupakan atribut dari penetapan tujuan. Umumnya, semakin sulit dan spesifik tujuan yang ditetapkan, semakin tinggi tingkat prestasi yang akan dihasilkan. Konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan organisasi kedepannya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Setres Kerja seorang individu dapat mempengaruhi konsekuensi kinerjanya, *goal setting theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan (*Purnamiasih*, 2019). Menurut *Mangkunegara* (2017), menyatakan stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Individu harus mempunyai keterampilan, mempunyai tujuan dan menerima umpan balik untuk menilai kinerjanya. Stres kerja yang dialami oleh setiap karyawan akan merugikan

organisasi karena kinerja yang dihasilkan juga akan menurun, hal tersebut terjadi karena stres kerja dapat mengganggu pelaksanaan pekerjaan setiap karyawan (Afandi, 2018). Capaian atas sasaran (tujuan) mempunyai pengaruh terhadap perilaku pegawai dan kinerja dalam organisasi (Lunenburg, 2019).

Menurut Gibson (2021:33), beban kerja adalah keharusan mengerjakan terlalu banyak tugas atau penyediaan waktu yang kurang cukup untuk menyelesaikan tugas. Dari pernyataan ini beban kerja adalah beban pekerjaan yang diberi oleh perusahaan kepada karyawan dengan penggunaan waktu yang terbatas, sehingga karyawan tidak bisa atau tidak mampu untuk menyelesaikannya. Beban kerja yang berlebihan kepada karyawan harus dihindari karena dengan adanya ketidakseimbangan ini dapat mengakibatkan penurunan kinerja karyawan.

Sedarmayanti (2017), menyatakan lingkungan kerja merupakan semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Capaian atas sasaran (tujuan) yang ditetapkan dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu (Srimidarti, 2018).

2.1.2 Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing. Mangkunegara (2017:7) menyatakan kinerja adalah hasil kerja secara berkualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya yang sesuai dengan tanggung jawab yang

diberikan kepadanya. Menurut Marsam (2020:48) mengemukakan bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan atau organisasi. Menurut Rismawati dan Mattala (2018:3), mengemukakan bahwa kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.

Menurut Fauzi dan Nugroho (2020) menyatakan bahwa Kinerja adalah penampilan kerja maupun hasil yang dicapai oleh seseorang baik barang atau produk maupun jasa yang biasanya digunakan sebagai dasar penilaian atas diri karyawan atau organisasi kerja yang bersangkutan yang mencerminkan pengetahuan karyawan tentang pekerjaannya itu. Berdasarkan definisi-definisi menurut para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil dari kualitas dan kuantitas dari pekerjaan yang dicapai oleh seseorang atau kelompok sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing.

a. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Sudaryo (2019:78) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut:

1) Efektifitas dan efisiensi

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil.

2) Faktor Psikologis

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

3) Faktor Organisasi

Faktor-faktor organisasi terdiri dari struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan dan imbalan.

Kinerja seorang pegawai akan baik apabila:

- a) Mempunyai keahlian yang tinggi.
- b) Kesiediaan untuk bekerja.
- c) Lingkungan kerja yang mendukung.
- d) Adanya imbalan yang layak dan mempunyai harapan masa depan.

b. Karakteristik Kinerja Karyawan

Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi oleh Mangkunegara (2018:68) sebagai berikut:

1) Memiliki tanggung jawab tinggi

Merupakan kesanggupan seseorang untuk bertanggung jawab atas tugas atau pekerjaan yang diberikan kepadanya dikerjakan dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu serta berani memikul risiko atas keputusan yang telah diambil atau tindakan yang dilakukan.

2) Berani mengambil dan menanggung risiko yang tinggi

Merupakan kemampuan seseorang untuk memilih respon dan menerima konsekuensi atas keputusan yang diambil.

3) Memiliki tujuan realitis

Tujuan yang realitis adalah tujuan yang tidak buram dan ada kemungkinan bisa dicapai. Selain itu, tujuan yang tidak realistis adalah tujuan yang tidak ditemukan solusi atau langkah-langkah yang tepat untuk merealisasikannya.

4) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuannya.

Mempunyai rencana kerja yang disusun oleh karyawan untuk merealisasikan tujuannya guna meningkatkan kinerja.

5) Memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan yang dilakukan instansi.

6) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan

Melihat kesempatan demi merealisasikan rencana yang telah disusun dari kegiatan-kegiatan semua kerja instansi maupun kinerja karyawan.

c. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Indrayana (2019), indikator kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan adalah sebagai berikut:

1) Kualitas merupakan penilaian terhadap karyawan berdasarkan standar hasil kerja, ketepatan, ketelitian dan kebersihan. Diukur dari persepsi

karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan.

- 2) Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan.
- 3) Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- 4) Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- 5) Kemandirian merupakan tingkat komitmen dan tanggung jawab karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya. Komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2.1.3 Stres Kerja

1. Pengertian Stres Kerja

Stres kerja merupakan kondisi seseorang yang tertekan karena ketidakmampuan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Stres merupakan sebuah hal yang umum dialami oleh setiap orang diseluruh penjuru dunia. Menurut Lantara dan Nusran (2019), stres adalah suatu keadaan yang bersifat internal karena oleh tuntutan fisik (badan), lingkungan, dan situasi sosial yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol. Menurut Rivai (2019), jika

stres kerja menciptakan ketidakseimbangan antara fisik dan psikis yang berpengaruh pada emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang. Mangkunegara (2017:37) mengemukakan jika stres kerja adalah suatu perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam suatu pekerjaan.

Berdasarkan definisi-definisi menurut para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan respon perasaan yang timbul dari dalam diri individu berdasarkan dari cara individu menilai sebuah tekanan atau beban yang diterimanya, karena ketidak seimbangan antara potensi individu dengan tuntutan kerja serta tujuan perusahaan.

2. Faktor Penyebab Stres Kerja

Menurut Sunyoto (2019) ada empat faktor penyebab terjadinya stres. Stres terjadi akibat adanya tekanan (Stressor) di tempat kerja, stresor tersebut yaitu:

- a. Stressor lingkungan fisik berupa sinar, kebisingan, temperatur dan udara yang kotor.
- b. Stressor individu berupa konflik peranan, paksaan peranan, beban kerja, tanggung jawab terhadap orang lain, ketiadaan kemajuan karir dan rancangan pengembangan karir.
- c. Stressor kelompok berupa hubungan yang buruk dengan rekan sejawat, bawahan dan atasan.
- d. Stressor keorganisasian berupa ketiadaan partisipasi, struktur organisasi, tingkat jabatan, dan ketiadaan kebijaksanaan yang jelas.

3. Indikator Stres Kerja

Menurut Sulistiyani (2020) menyatakan terdapat lima indikator stres kerja, yaitu :

a. Tuntutan tugas

Merupakan tanggung jawab harus diselesaikan seorang karyawan dalam waktu tertentu, tuntutan tugas yang berlebihan akan mengakibatkan stress kerja.

b. Sikap pimpinan

Merupakan perilaku seorang pemimpin kepada bawahannya, sikap pimpinan sangat mempengaruhi kinerja karyawannya.

c. Peralatan kerja

Merupakan benda yang digunakan dalam mendukung pelaksanaan kerja karyawan.

d. Situasi internal

Merupakan kondisi didalam dan disekitar karyawan bekerja dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

e. Konflik peran

Merupakan kondisi dimana karyawan memikul tugas dan menanggung konsekuensinya yang berhubungan dengan pekerjaan.

4. Pengaruh Stres Kerja

Menurut Jaya (2018) menyatakan bahwa stres kerja dapat juga mengakibatkan hal-hal sebagai berikut:

a. Dampak terhadap perusahaan :

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

b. Dampak terhadap individu

Muncul masalah-masalah yang berhubungan dengan:

1) Kesehatan

Banyak penelitian yang menemukan adanya akibat-akibat stres terhadap kesehatan seperti jantung, gangguan pencernaan, darah tinggi, maag, alergi, dan beberapa penyakit lainnya.

2) Psikologis

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

3) Interaksi Interpersonal

Orang yang sedang stres akan lebih sensitif dibandingkan orang yang tidak dalam kondisi stres. Oleh karena itu sering salah persepsi dalam membaca dan mengertikan suatu keadaan, pendapat, dan penilaian, kritik, nasehat, bahkan perilaku orang lain. Orang stres sering mengaitkan segala sesuatu dengan dirinya. Pada tingkat stres yang

berat, orang lain menjadi depresi, kehilangan rasa percaya diri dan harga diri.

2.1.4 Beban Kerja

1. Pengertian Beban Kerja

Menurut Gibson (2021:33) beban kerja adalah keharusan mengerjakan terlalu banyak tugas atau penyediaan waktu yang kurang cukup untuk menyelesaikan tugas. Dari pernyataan ini beban kerja adalah beban pekerjaan yang diberi oleh perusahaan kepada karyawan dengan penggunaan waktu yang terbatas, sehingga karyawan tidak bisa atau tidak mampu untuk menyelesaikannya. Beban kerja yang berlebihan kepada karyawan harus dihindari karena dengan adanya ketidakseimbangan ini dapat mengakibatkan penurunan kinerja karyawan.

Jika kemampuan pekerja lebih tinggi dari pada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah dari pada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang lebih. Beban kerja yang dibebankan kepada karyawan dapat dikategorikan kedalam tiga kondisi, yaitu beban kerja yang sesuai standar, beban kerja yang terlalu tinggi (*over capacity*) dan beban kerja yang terlalu rendah (*under capacity*) (Sulastri dan Onsardi, 2020)

Beban kerja karyawan merupakan salah satu faktor yang menjadi pertimbangan dalam menentukan kinerja karyawan. Hal yang harus dihindari adalah beban kerja karyawan yang terlalu berlebihan sebagai akibat tidak seimbangny pekerjaan dengan jumlah karyawan, atau beban kerja karyawan

yang terlalu rendah diakibatkan oleh jumlah karyawan yang terlalu banyak (Lukito dan Alriani, 2018).

Arfani *et al.*, (2018) Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi overstress, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau understress. Oleh karena itu perlu diupayakan tingkat intensitas pembebanan yang optimum yang ada di antara kedua batas yang ekstrim tadi dan tentunya berbeda antara individu yang satu dengan yang lainnya.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

(Uwatno dan Priansa 2018), menyatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi beban kerja yaitu :

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

- 1) Tugas-tugas yang dilakukan yang bersifat fisik seperti stasiun 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 fisik, 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

Dalam penelitian ini indikator beban kerja yang digunakan mengadopsi dari indikator beban kerja yang dikemukakan oleh Ulantini (2017) yang meliputi antara lain:

- a. Pekerjaan adalah kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaan, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.
- b. Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu
- c. Penggunaan Waktu adalah waktu kerja yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang langsung berhubungan dengan produksi (waktu lingkaran, atau waktu baku atau dasar)
- d. Kondisi Pekerjaan mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya misalnya

mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang dan kerusakan pada mesin produksi, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.

2.1.5 Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugasnya, lingkungan kerja dapat berupa sarana dan prasarana, layout, dan hubungan antar sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dirasa kondusif maka akan meningkatkan hasil kerja dari seorang karyawan. Sedarmayanti (2017), menyatakan lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok dimana didalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Afandi (2018:66) menyatakan lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, penilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Susanti (2018), menyatakan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Mardina (2019), menyatakan lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan

betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja karyawan juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja.

Menurut Widodo (2019), lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana para karyawan dapat melaksanakan tugasnya sehari-hari dengan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut. Berdasarkan definisi-definisi menurut para ahli di atas tentang Lingkungan kerja, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seseorang atau sekelompok orang di dalam melaksanakan aktivitasnya.

2. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2001:21) dalam (Sudarma, 2017) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 :

a. Lingkungan kerja fisik

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

- 1) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (seperti: pusat kerja, meja, kursi dan sebagainya)

2) Lingkungan perantara atau lingkungan umum atau dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

b. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik dimana semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja baik dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

3. Indikator-indikator Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018), indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

- a. Suasana kerja, adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.
- b. Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat memengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja.
- c. Hubungan antara bawahan dengan pimpinan yaitu hubungan dengan karyawan yang baik dan harmonis dengan pimpinan tempat kerja. Hubungan yang baik dan harmonis dengan pimpinan tempat kerja merupakan faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja karyawan.

- d. Tersedianya Fasilitas Kerja, hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

2.2 Hubungan Antar Variabel

2.2.1 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Stres dapat timbul sebagai akibat tekanan atau ketegangan yang bersumber dari ketidakselarasan antara seseorang dengan lingkungannya. Dengan kata lain, apabila sarana dan tuntutan tugas tidak selaras dengan kebutuhan dan kemampuan seseorang, ia akan mengalami stres. Stres kerja yang tidak dapat diatasi dengan baik oleh karyawan akan menimbulkan efek negatif bagi kinerja karyawan itu sendiri, maka semakin tinggi stres akan membuat semakin rendah kinerja.

Stres merupakan ketidakmampuan mengatasi ancaman yang dihadapi oleh mental, fisik, emosional dan spiritual manusia yang pada suatu saat dapat mempengaruhi kesehatan fisik manusia tersebut. Stres adalah persepsi kita terhadap situasi atau kondisi di dalam lingkungan kita sendiri. Kondisi ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Putro (2016) yang menemukan bahwa variabel stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Demikian pula penelitian Antari (2019) menunjukkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

2.2.2 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Beban kerja artinya setiap karyawan melakukan tugas pekerjaan yang dipercayakan untuk dikerjakan dan dipertanggung jawabkan oleh satuan organisasi atau seorang karyawan tertentu sesuai dengan kemampuan dan kesanggupan sehingga efektivitas kerja akan berhasil dengan baik (Ulantini, 2017). Sedangkan menurut Jaya (2018) mengartikan beban kerja sebagai suatu konsep yang timbul akibat adanya keterbatasan kapasitas dalam memproses informasi. Dengan adanya beban kerja ini akan mempengaruhi cara kerja karyawan yang akan berpengaruh pula terhadap kinerja karyawan.

Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakai energi yang berlebihan dan terjadi *overstress*, sedangkan sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan *understress*. Kondisi ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan (2017) yang menemukan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Demikian pula penelitian yang dilakukan oleh Jaya (2018) menunjukkan bahwa beban kerja mempunyai pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

2.2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang 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 (1997:164) salah satu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor psikologis yang

terdiri dari persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Psikologis disini suatu keadaan fisik yaitu lingkungan kerja yang secara langsung mempengaruhi stres kerja karyawan dan berdampak pada kinerja karyawan.

Kondisi ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Lukito dan Alriani (2018) yang menemukan bahwa lingkungan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Demikian pula penelitian yang dilakukan oleh Sudarma (2017) menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2.3 Hasil Penelitian Sebelumnya

Adapun penelitian-penelitian sebelumnya yang mendukung penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian Kistanti (2018), dengan judul penelitian “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Coca-Cola Amatil Indonesia Distributor Yogyakarta”. Hasil penelitian tersebut secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, sedangkan secara parsial variabel stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, serta dalam uji F menyimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja dan stres kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Penelitian Saluy (2017), dengan judul “Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di CV. Sumber Baru Niaga”. Metode analisis data yang digunakan dalam

penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan, disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan CV. Sumber Baru Niaga.

3. Penelitian Laksono dan Wilasittha (2021), berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Samaco. Hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan, disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Samaco.
4. Penelitian Arianto dan Kurniawan (2020), dalam artikel yang berjudul pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh baik secara parsial ataupun simultan, sedangkan dari hasil korelasi lingkungan kerja memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap Kinerja.
5. Penelitian Yudiningsih (2017), berjudul pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Buleleng. Penelitian ini dilakukan pada Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Buleleng dengan objek seluruh karyawan. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan, disimpulkan bahwa lingkungan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Buleleng.
6. Kurniawan (2017), melakukan penelitian mengenai analisis pengaruh stres kerja, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan (Studi

Kasus pada Karyawan PT.Sinar Sosro Kantor Penjualan Yogyakarta). Variabel *independen* yang digunakan adalah stres kerja, lingkungan kerja dan beban kerja dan variabel *dependen* adalah kinerja karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis korelasi berganda. Hasil dari penelitian ini adalah variabel lingkungan kerja berpengaruh positif sedangkan variabel stres kerja dan beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

7. Jaya (2018), melakukan penelitian mengenai pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Prambanan Kencana Denpasar. Variabel *independen* yang digunakan adalah beban kerja dan stres kerja sedangkan variabel *dependen* adalah kinerja karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis korelasi berganda. Hasil dari penelitian ini adalah variabel beban kerja dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
8. Lukito dan Alriani (2018), melakukan penelitian mengenai pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang. Variabel *independen* yang digunakan adalah beban kerja, lingkungan kerja, stres kerja dan variabel *dependen* adalah kinerja karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis korelasi berganda. Hasil dari penelitian ini adalah variabel lingkungan kerja berpengaruh positif sedangkan variabel beban kerja dan stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.
9. Yuliya Ahmad dkk., (2019), melakukan penelitian mengenai pengaruh stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

pada PT. FIF Group Manado. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis korelasi berganda. Hasil dari penelitian ini adalah stres kerja dan beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

10. Hastutiningsih (2018), melakukan penelitian mengenai pengaruh beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis korelasi berganda. Hasil dari penelitian ini adalah beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan sedangkan stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
11. Yuliana dan Supardi (2019), dengan judul analisis pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Penerbit Erlangga Cabang Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, data dan informasi dikumpulkan melalui survei dengan alat bantu kuisioner. Hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan, disimpulkan bahwa konflik kerja dan stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.
12. Putra dan Wijaya (2019), dengan judul pengaruh kepemimpinan transaksional dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Panca Dewata Denpasar, Bali. Penelitian ini menggunakan riset kuantitatif yaitu dengan menggunakan survei dan kuesioner terhadap 48 responden. Hasil penelitian secara parsial dapat diketahui stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada PT. Panca Dewata Denpasar, Bali.

13. Dharmayasa dan Adnyani (2020), dengan judul Pengaruh stres kerja, kepuasan kerja dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan PT. Siwa Sempurna *Dive and Watersport*. Hasil lainnya ditemukan bahwa secara parsial dapat diketahui stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada PT. Siwa Sempurna Dive and Watersport.
14. Saputro (2019), dengan judul penelitian Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Unit Spinning 2 PT. Dan Liris di Sukoharjo). Menggunakan teknik analisis datanya yaitu analisis regresi linier berganda. Variabelnya terdiri dari kecerdasan emosional dan stres kerja. Lokasi penelitian ini dilakukan pada Unit Spinning 2 PT. Dan Laris di Sukaharjo. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa kecerdasan emosional dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.
15. Antari (2019), melakukan penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Gina Bali. Variabel *independen* yang digunakan adalah lingkungan kerja dan stres kerja dan variabel *dependen* adalah kinerja karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis korelasi berganda. Hasil dari penelitian ini adalah variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan sedangkan variabel stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
16. Wulandari (2019), melakukan penelitian mengenai pengaruh beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Koesoema Nanda Putra Pedan Klaten. Variabel *independen* yang

digunakan adalah beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja dan variabel *dependen* adalah kinerja karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis korelasi berganda. Hasil dari penelitian ini adalah variabel beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

17. Nugroho (2018), melakukan penelitian mengenai pengaruh beban kerja, stress kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Sahabat Klaten. Variabel *independen* yang digunakan adalah beban kerja, stress kerja dan lingkungan kerja dan variabel *dependen* adalah kinerja karyawan. 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.
18. Juliantari (2018), melakukan penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Federal International Finance Cabang Buluh Indah Denpasar. Variabel *independen* yang digunakan adalah lingkungan kerja dan stres kerja sedangkan variabel *dependen* adalah kinerja karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis korelasi berganda. Hasil dari penelitian ini adalah variabel lingkungan kerja berpengaruh positif sedangkan variabel stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.
19. Sudarma (2017), melakukan penelitian mengenai pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Denpasar Bali Indonesia. Variabel *independen* yang digunakan adalah beban kerja dan lingkungan kerja

sedangkan variabel *dependen* adalah kinerja karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis korelasi berganda. Hasil dari penelitian ini adalah variabel lingkungan kerja berpengaruh positif sedangkan variabel beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

20. Penelitian Nabawi (2020), dalam artikel dengan judul pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Lingkungan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang.