

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap perusahaan selalu mengharapkan pegawainya untuk bekerja dengan optimal mengingat pegawai memiliki peranan yang sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Manajemen yang handal sangat diperlukan oleh perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Mulai dari perencanaan hingga pengelolaan sumber daya manusia dengan sebaik-baiknya. Adanya pengelolaan sumber daya manusia yang baik dalam perusahaan akan membuat kinerja yang dihasilkan semakin tinggi, sehingga tujuan perusahaan akan semakin mudah untuk dicapai dan produktivitas perusahaan dapat berjalan dengan lancar (Sembiring, 2020).

Sumber daya manusia menjadi penggerak utama dalam setiap organisasi untuk kelangsungan hidup matinya sebuah Perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) adalah *asset* yang paling penting untuk suatu perusahaan dibandingkan dengan *asset* yang lainnya. Sumber daya manusia merupakan inti atau roda penggerak organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya (Aulia, 2021). Tantangan dan peluang dalam menciptakan dan mengelola organisasi seringkali bersumber dari masalah – masalah yang terkait dengan manusia. Oleh karena itu, mengelola sumber daya manusia merupakan aktivitas paling vital, sentral dan strategis. Tercapainya kualitas sumber daya manusia yang baik akan menciptakan kualitas hasilnya yang lebih maksimal dan diharapkan dapat tercipta kinerja yang baik. Keberlangsungan dan eksistensi organisasi dalam menghadapi tingkat persaingan diperlukan langkah strategis (Idrus, 2021). Sumber daya

manusia harus dapat diberdayakan secara optimal guna mencapai kinerja yang tinggi. Hal ini sangat esensial, karena produktivitas merupakan suatu tujuan dari setiap organisasi dan dapat dijadikan sebagai cerminan kinerja organisasi. Sehingga dibutuhkan sumberdaya manusia yang berdisiplin tinggi, mengingat pentingnya sumber daya manusia dalam organisasi atau perusahaan. SDM sebagai faktor penentu organisasi atau perusahaan harus memiliki kompetensi-kompetensi tertentu yang menjadi aspek penting dalam menentukan keberhasilan organisasi atau perusahaan tersebut (Desi, 2021).

Menurut Waldan (2020) kinerja dapat dikatakan sebagai tindakan dan prestasi serta kecakapan yang ditunjukkan oleh seseorang dalam melakukan tindakan atau pekerjaannya. Menurut Sinambela (2019) kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, guna mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan pimpinan dan terlibat dalam berbagai perilaku kontraproduktif (Rifa *et al.*, 2023). Menurut pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas dari sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan tersebut (Sidabutar *et al.*, 2020). Menurut Santoso & Riyanto (2020), kinerja adalah ukuran yang menggambarkan dan mengukur sejauh mana keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan, sasaran, visi, dan misi organisasi. Kinerja (*performance*) merupakan hasil kerja yang dicapai

seseorang berdasarkan persyaratan pekerjaan (*job requirements*). Kinerja karyawan yang baik ditunjukkan pada kuantitas, serta tanggung jawab karyawan dengan memperbaiki sistem kerja yang dilakukan oleh setiap komponen di perusahaan yaitu dengan sistem manajemen kinerja yang baik. (Francisco & Saoloan, 2021).

Berkembangnya sebuah organisasi tidak terlepas oleh adanya sebuah kinerja, sebuah keseharusan bagi setiap karyawan untuk mencapai kinerja yang baik agar tujuan utama dari perusahaan dapat tercapai, hal ini tentu tidak lepas dari kualitas dan kapasitas karyawan dalam melakukan sebuah pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawabnya (Sidabutar *et al.*, 2020). Oleh karena itu guna memenuhi kepentingan tujuan yang ingin dicapai baik oleh perusahaan maupun karyawan maka perlu adanya penilaian kinerja, dalam penilaian kerja terdapat komponen yang harus dipenuhi. Untuk mencapai kinerja, sumber daya manusia menjadi bagian yang tidak terpisahkan dalam mempengaruhi proses berjalannya sebuah organisasi. Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Rusman, 2020). Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja (Herdiana dan Sary, 2023), disiplin kerja (Wardhani *et al.*, 2023) dan stres kerja (Rasheed dan Ghias, 2023).

Menurut Munandar (2019) beban kerja adalah kemampuan pekerja untuk menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang ditentukan. Beban kerja terdiri dari beban kuantitatif dan kualitatif. Beban kerja secara kuantitatif didasarkan pada jumlah pekerjaan, sedangkan beban kerja kualitatif didasarkan pada kemampuan, keterampilan, dan potensi tenaga kerja (Dwi & Ali, 2022). Idayanti *et al.*, (2021) menjelaskan beban kerja

sebagai sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pegawai dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja menjadi salah satu pertimbangan dalam menilai efisiensi tenaga kerja (Aini & Purwaningsih, 2019). Faktor krusial yang harus dihindari terkait beban kerja pekerja adalah pembagian tugas yang berlebihan. Hal tersebut dapat menimbulkan ketidaksesuaian antara beban kerja dengan jumlah pegawai yang harus menyelesaikan pekerjaan atau pekerjaannya. Masalah lain yang dapat dipicu oleh beban kerja yang terlalu besar adalah keterlambatan dan memperlambat efisiensi perusahaan, karena beban kerja yang berat atau ringan dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan itu sendiri (Wibowo *et al*, 2021).

Hal ini diperkuat berdasarkan hasil penelitian oleh Johan dan Satrya (2023) menunjukkan bahwa menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya beban kerja yang tidak seimbang tersebut mempengaruhi kinerja karyawan dalam mengerjakan tugas. Herdiana dan Sary (2023) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Beban kerja yang diberikan atasan bersifat rutin dan selalu menambah jumlah waktu kerja yang membuat pegawai pulang lebih lama dari seharusnya. Hasil penelitian lainnya dilakukan oleh Weni *et al.*, (2023) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dalam penelitian ini pegawai pada umumnya memiliki beban kerja yang tinggi. Hal ini dapat dilihat dari fakta di lapangan bahwa pegawai berusaha melaksanakan beban kerjanya terutama dalam memberikan pelayanan kepada seluruh konsumen dan meminimalisir antrian panjang dalam pelayanan. Pangabea *et al.*, (2024) menunjukkan

bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya beban kerja yang berlebihan akan berdampak negatif, yaitu menyebabkan kelelahan baik secara fisik maupun mental serta berbagai reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan mudah tersinggung. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Putri *et al.*, (2023) menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai adalah tidak signifikan. Sehingga hipotesis pertama yang mempresentasikan pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai tidak terdukung. Begitu pula penelitian oleh Fitria (2024) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya beban kerja karyawan semakin baik dan sesuai beban kerja yang diterapkan oleh organisasi maka akan berdampak baik dan meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Selain beban kerja, disiplin kerja juga memegang peranan penting dalam suatu organisasi (Wardhani *et al.*, 2023). Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Sutrisno, 2019). Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Syuhada *et al.*, 2019). Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan

instansi yang dibuat manajemen yang mengingatkan anggota instansi agar dapat dijalankan semua karyawan baik dengan kesadaran sendiri maupun dengan paksaan (Hasibuan, 2019). Menurut Susanti (2019) kedisiplinan adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Dalam literatur lain, disiplin kerja dijelaskan sebagai suatu tindakan yang diambil oleh manajemen untuk memotivasi anggota organisasi atau karyawan untuk mematuhi ketentuan yang ditetapkan oleh perusahaan (Siagian & Hartono, 2020).

Hal ini diperkuat berdasarkan hasil penelitian oleh Antika (2023) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya setiap kali terjadi peningkatan disiplin kerja maka kinerja karyawan akan meningkat. Hasil penelitian lainnya dilakukan oleh Wardhani *et al.*, (2023) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari sebagian besar karyawan telah mematuhi beberapa peraturan yang telah ditetapkan seperti menggunakan atribut dan seragam sesuai ketentuan dan menggunakan surat izin ketika sakit atau tidak masuk. Tingginya disiplin kerja karyawan tersebut berimplikasi pada peningkatan kinerjanya. Nurpribadi *et al.*, (2024) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya hasil penelitian menjelaskan bahwa disiplin kerja dapat memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja. Disiplin kerja sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan. Karyawan yang memiliki

disiplin kerja tinggi terbukti mampu mencapai kinerja yang lebih optimal. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Fitri *et al.*, (2022) menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya tanpa adanya disiplin kerja setiap kegiatan yang dilakukan akan mendapatkan hasil yang kurang memuaskan dan tidak sesuai dengan yang diharapkan. Zaeni *et al.*, (2023) menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat terjadi ketika pekerja menjadi tidak puas dan tidak percaya kepada pimpinan dan sistem disiplin kerja yang disebabkan oleh faktor-faktor seperti penerapan aturan yang tidak merata dan tidak adil serta sanksi atas pelanggaran disiplin. Begitu pula dengan hasil penelitian oleh Khairuna (2024) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya disiplin kerja berpengaruh negatif dan signifikan, pekerja masih sering datang terlambat dan kurang taat dan patuh terhadap perusahaan hal ini dikarenakan pekerja mayoritas adalah perempuan dan ibu rumah tangga.

Faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah stres kerja (Rasheed dan Ghias, 2023). Stres kerja merupakan suatu ketegangan yang terjadi karena adanya beberapa masalah yang menyebabkan karyawan merasa kurang nyaman, cemas dan tidak bisa berfikir dengan baik. Semakin tinggi tingkat kecemasan seorang karyawan maka semakin tinggi juga stres kerja yang akan dialaminya dan sebaliknya semakin rendah tingkat kecemasan dan tekanan dalam sebuah perusahaan maka akan semakin rendah juga tingkat stres kerja seorang karyawan. Menurut Nusran (2019) stres kerja adalah suatu keadaan yang bersifat internal karena oleh tuntutan fisik (badan), lingkungan, dan situasi sosial

yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol. Keadaan ini dapat menghambat kegiatan aktivitas sehari-hari termasuk saat bekerja (Permatasari & Prasetio, 2019). Menurut Vanchapo (2020) stres kerja adalah keadaan emosional yang timbul karena adanya ketidaksesuaian beban kerja dengan kemampuan individu untuk menghadapi tekanan tekanan yang dihadapinya. Stres juga bisa diartikan sebagai suatu kondisi ketengan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang memengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang pegawai (Tewal, 2019). Dalam jangka panjang, karyawan yang tidak dapat mengelola stress kerja dengan baik akan sulit menerapkan prinsip efektif dan efisien dalam bekerja. Pada tahap yang semakin parah, stres dapat melemahkan fisik maupun psikis karyawan. Hal ini dapat saja berakhir dengan pengunduran diri dari perusahaan.

Hal ini diperkuat berdasarkan hasil penelitian oleh Chen *et al.*, (2022) menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya pekerjaan dengan tekanan tinggi seperti tuntutan pekerjaan yang tinggi, kontrol pekerjaan yang rendah, dan dukungan sosial yang rendah di tempat kerja dapat memicu masalah kesehatan pada karyawan seiring berjalannya waktu. Sahabuddin dan Akbar (2023) menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Stres merupakan kondisi normal yang terjadi pada seseorang ketika menerima tekanan di luar batas kemampuannya untuk menyelesaikan pekerjaan. Masalah stres kerja dalam organisasi menjadi gejala penting untuk dicermati sejak tuntutan efisiensi dalam bekerja mulai muncul. Hasil penelitian lainnya dilakukan oleh Rasheed dan Ghias (2023) serta Sinkey (2024) menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh negatif

dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa stres kerja memainkan peran penting dalam mengatur hubungan negatif dengan kinerja. Aditya *et al.*, (2023) menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan dengan adanya peningkatan stres kerja akan menurunkan kinerja pegawai, karena apabila terjadi peningkatan stres kerja maka membuat seorang pegawai akan mengalami penurunan fokus terhadap apa yang dikerjakan dan stres kerja itu walaupun secara artian bisa membuat seseorang belajar dan menjadi penyemangat akan tetapi jika berterusan mengalami peningkatan stres kerja hal ini akan berdampak negatif terhadap pegawai. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Begitu pula Devilia *et al.*, (2024) menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian semakin baik pengelolaan stres kerja terhadap karyawan maka akan semakin meningkat juga kinerja yang akan dihasilkan oleh karyawan.

Penelitian ini dilakukan pada PT. Panca Niaga Bali yang beralamat di Jalan Sunia Negara No.7, Pemogan, Denpasar Selatan, Kota Denpasar, Bali 80221. Didirikan pada tahun 2002 sebagai sub distributor, PT. Panca Niaga Bali telah berhasil mengembangkan dan membangun portofolio merek yang mengesankan dalam anggur & minuman beralkohol. PT. Panca Niaga Bali tidak hanya menciptakan pasar tetapi kami juga menjaga loyalitas dan kepuasan klien karena kami benar-benar memahami tantangan dan peluang yang dinamis dalam industri ini. Tim penjualan kami terlatih dengan baik dengan solusi inovatif, strategi pemasaran, dan dedikasi profesional, untuk fokus pada kebutuhan khusus setiap klien yang unik. PT. Panca Niaga Bali berkomitmen dalam mengembangkan dan mempertahankan reputasinya

yang tinggi dalam hal kualitas, keandalan, integritas, dan keunggulan di pasar dengan terus memberikan layanan berkaliber tertinggi dan strategi membangun merek yang hebat. Berdasarkan hasil wawancara awal dengan Ibu Ratih selaku Asisten Manajer diketahui bahwa kinerja karyawan masih belum terpenuhi, hal ini tercermin dari data realisasi target penjualan yang belum mampu memenuhi target perusahaan. Data realisasi target penjualan pada PT. Panca Niaga Bali disajikan pada Tabel 1.1.

Tabel 1.1
Data Realisasi Target Penjualan Pada
PT. Panca Niaga Bali Peirode Tahun 2023

No	Bulan	Target (Rp)	Realisasi (Rp)	Capaian (%)
1	Januari	15.500.000.000	12.048.925.000	77,74%
2	Februari	14.000.000.000	10.877.300.000	77,70%
3	Maret	15.500.000.000	12.075.647.000	77,91%
4	April	15.000.000.000	11.522.400.000	76,82%
5	Mei	15.500.000.000	12.035.967.000	77,65%
6	Juni	15.000.000.000	11.640.150.000	77,60%
7	Juli	15.500.000.000	11.998.550.000	77,41%
8	Agustus	15.500.000.000	11.689.170.000	75,41%
9	September	15.000.000.000	11.694.000.000	77,96%
10	Oktober	15.500.000.000	12.045.918000	77,72%
11	November	15.000.000.000	11.678.250.000	77,86%
12	Desember	15.500.000.000	11.942.905.000	77,05%
Total		182.500.000.000	141.249.182.000	77,40%

Sumber: PT. Panca Niaga Bali

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa realisasi target penjualan di PT. Panca Niaga Bali mengalami fluktuasi di setiap bulannya. Adapun realisasi penjualan pada tahun 2023 sebesar Rp. 141.249.182.000 dengan persentase capaian yakni 77,40 persen. Penjualan tertinggi terjadi pada bulan Maret yakni sebesar Rp. 12.075.647.000 dengan persentase realisasi sebesar 77,91% dan penjualan terendah terjadi pada bulan April yakni sebesar Rp.11.522.400.000 dengan persentase realisasi sebesar 76,82%.

Berkaitan dengan variabel beban kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan, observasi yang dilakukan terhadap 5 orang karyawan pada PT. Panca Niaga Bali diketahui bahwa permasalahan yang sering muncul yakni jumlah pekerjaan yang diberikan kepada karyawan tidak sebanding dengan keahlian karyawan. Karyawan beranggapan bahwa beban target kerja yang diberikan per hari yakni sebesar Rp.500.000.000 tidak sesuai dengan kemampuan karyawan sehingga karyawan merasa terbebani dan tidak mampu mencapai target di setiap bulannya.

Berkaitan dengan variabel disiplin kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan, observasi yang dilakukan dengan Ibu Ratih selaku Asisten Manajer PT. Panca Niaga Bali diketahui bahwa permasalahan yang terjadi adalah absensi karyawan. Hal ini tercermin dari data tingkat absensi karyawan tahun 2023 yang disajikan pada Tabel 1.2 berikut.

Tabel 1.2
Data Absensi Pada PT. Panca Niaga Bali Tahun 2023

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Hari Kerja Seharusnya	Jumlah hari kerja yg hilang	Jumlah Hari Kerja Sebenarnya	Persentase Tingkat Absensi
	(orang)	(Hari)	(Hari)	(Hari)	(Hari)	(%)
A	B	C	$D=B \times C$	E	$F=D-E$	$G=E/D \times 100\%$
Januari	57	31	1.767	58	1.709	3,28
Pebruari	57	28	1.596	63	1.533	3,95
Maret	57	30	1.710	67	1.643	3,92
April	57	31	1.767	67	1.700	3,79
Mei	57	30	1.710	59	1.651	3,45
Juni	57	31	1.767	63	1.704	3,57
Juli	57	30	1.710	65	1.645	3,80
Agustus	57	31	1.767	68	1.699	3,85
September	57	30	1.710	61	1.649	3,57
Oktober	57	31	1.767	67	1.700	3,79
November	57	30	1.710	59	1.651	3,45
Desember	57	31	1.767	65	1.702	3,68
Jumlah		364	20.748	762	19.986	44,09
Rata-rata		30,33	1.729,00	63,50	1.665,50	3,67

Sumber: PT. Panca Niaga Bali

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa tingkat absensi rata – rata karyawan sebesar 3,67%. Menurut Edwin (2019) apabila absensi 0 sampai 2% maka tingkat absensi tersebut dikatakan baik. 3% sampai 10% dianggap tinggi, dan jika diatas 10% dianggap tidak wajar maka perlu perhatian sangat serius dari pihak perusahaan. Hal ini berarti tingkat absensi di PT. Panca Niaga Abadi tergolong tinggi yang terjadi dikarenakan beban kerja yang terlalu berat membuat karyawan merasa terbebani sehingga memilih untuk tidak hadir, selain itu karyawan juga bekerja dengan aturan yang sangat kompleks seperti pemimpin memberikan pengawasan atau pemantauan yang terlalu ketat dan peraturan yang terlalu kaku, tujuannya memang baik agar terciptanya sikap disiplin dan taat aturan untuk karyawan kurang beroperasi dalam bekerja sehingga menyebabkan kinerja karyawan menurun.

Berkaitan dengan variabel stres kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan, observasi yang dilakukan terhadap 5 orang karyawan PT. Panca Niaga Bali diketahui bahwa permasalahan yang terjadi adalah tuntutan tugas yang diberikan kepada menurut karyawan cukup berat, karyawan juga merasa pekerjaan yang diberikan berlebihan dan tidak sesuai dengan kapasitas karyawan, sehingga menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang memengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang karyawan.

Berdasarkan uraian permasalahan dan hasil penelitian di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Panca Niaga Bali”.

1.2 Rumusan Masalah

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

- 1) Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Panca Niaga Bali?
- 2) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Panca Niaga Bali?
- 3) Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Panca Niaga Bali?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Panca Niaga Bali.
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Panca Niaga Bali.
- 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Panca Niaga Bali.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sarana informasi untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan tentang bagaimana pengaruh beban kerja, disiplin kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Panca Niaga Bali. Selain itu untuk memberikan kontribusi sebagai bahan referensi untuk penelitian sejenis.

1.4.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat memberikan masukan dan pertimbangan bagi instansi, selain itu juga dapat memberikan gambaran bagi perusahaan dalam membuat strategi yang baik dan terarah untuk mengelola perusahaan di masa yang akan datang secara efektif dan efisien. Hasil penelitian ini dapat memberikan tambahan pengetahuan dari dunia praktis yang sangat berharga untuk dihubungkan dengan pengetahuan teoritis selama kuliah.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Penelitian ini menggunakan *goal-setting theory* yang dikemukakan oleh Locke tahun 1968 sebagai teori utama (*grand theory*). *Goal-setting theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) yang ditetapkan dapat dipandang sebagai tujuan tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Individu harus mempunyai keterampilan, mempunyai tujuan dan menerima umpan balik untuk menilai kinerjanya (Prasetya *et al.*, 2022). *Goals Setting Theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. *Goals Setting Theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan (Prasetya *et al.*, 2022).

Goal setting theory mengemukakan adanya keterkaitan antara tujuan yang telah ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). Konsep dasar teori ini ialah seorang individu yang dapat memahami dan berkomitmen dengan tujuan tertentu, maka hal ini akan dapat mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya. Teori ini juga menyatakan bahwa para karyawan yang memiliki komitmen tujuan tinggi akan berpengaruh

terhadap kinerja manajerial. Dengan adanya tujuan individu, menentukan seberapa besar usaha yang akan dilakukannya, jika semakin tinggi komitmen karyawan terhadap tujuannya, maka akan dapat mendorong karyawan tersebut untuk melakukan upaya usaha yang lebih keras dalam pencapaian tujuan tersebut. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang dapat memahami tujuan yang telah diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya.

Goal setting theory berasumsi bahwa adanya hubungan langsung antara tujuan yang spesifik dan terukur dengan kinerja. Setiap tujuan mempunyai Tingkat kesulitan yang berbeda-beda serta kemudian memberikan motivasi yang berbeda juga bagi setiap individu untuk mencapai kinerja tertentu. Temuan utama dari *goal setting theory* ialah bahwa individu yang diberi tujuan yang sulit dan spesifik tetapi dapat dicapai dengan memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan orang-orang yang menerima tujuan yang mudah dan kurang spesifik atau tidak ada tujuannya sama sekali. Berdasarkan uraian tersebut, maka diasumsikan bahwa untuk dapat mencapai kinerja yang optimal, maka harus ada kesesuaian tujuan individu dan organisasi. Dengan menggunakan pendekatan *goal setting theory*, kinerja karyawan yang baik dalam menyelenggarakan pelayanan publik identik sebagai tujuannya.

2.2 Kinerja Karyawan

2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Waldan (2020) kinerja dapat dikatakan sebagai tindakan dan prestasi serta kecakapan yang ditunjukkan oleh seseorang dalam melakukan tindakan atau pekerjaannya. Menurut Sinambela (2019) kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang

dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, guna mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan pimpinan dan terlibat dalam berbagai perilaku kontraproduktif (Rifa *et al.*, 2023). Menurut pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas dari sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan tersebut (Sidabutar *et al.*, 2020). Menurut Santoso & Riyanto (2020), kinerja adalah ukuran yang menggambarkan dan mengukur sejauh mana keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan, sasaran, visi, dan misi organisasi. Kinerja (*performance*) merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan pekerjaan (*job requirements*). Kinerja karyawan yang baik ditunjukkan pada kuantitas, serta tanggung jawab karyawan dengan memperbaiki sistem kerja yang dilakukan oleh setiap komponen di perusahaan yaitu dengan sistem manajemen kinerja yang baik. (Francisco & Saoloan, 2021).

Berdasarkan berbagai pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah ukuran yang menggambarkan kualitas dan kuantitas hasil kerja individu atau kelompok untuk mencapai tujuan tertentu.

2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Wirawan (2019) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

- 1) Faktor intrinsik, yaitu faktor bawaan sejak lahir dan faktor yang diperoleh saat berkembang. Faktor bawaan seperti bakat, karakteristik

pribadi, kondisi fisik dan psikis. Faktor yang diperoleh antara lain pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja.

- 2) Faktor lingkungan internal suatu organisasi adalah dukungan dari organisasi tempatnya bekerja. Dukungan ini memiliki dampak yang signifikan terhadap tingkat kinerja karyawan. Faktor lingkungan internal organisasi meliputi visi, misi dan tujuan organisasi, kebijakan organisasi, teknologi, strategi organisasi, system manajemen, kompensasi, kepemimpinan, budaya organisasi, dan orang
- 3) Faktor lingkungan eksternal organisasi, yaitu situasi, peristiwa atau keadaan yang terjadi di dalam dan mempengaruhi lingkungan eksternal organisasi.

2.2.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Pangestu (2022) kinerja karyawan dapat diukur melalui indikator-indikator sebagai berikut:

- 1) Ketepatan penyelesaian tugas merupakan pengelolaa waktu dalam bekerja dan juga ketepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.
- 2) Kesesuaian jam kerja merupakan kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu/pulang kerja dan jumlah kehadiran.
- 3) Inisiatif merupakan kesadaran yang dimiliki karyawan terhadap sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawabnya.
- 4) Kerjasama antar karyawan merupakan kemampuan karyawan untuk bekerjasama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

2.3 Beban Kerja

2.3.1 Pengertian Beban Kerja

Menurut Prasetya (2022) beban kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. 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 (Dwi & Ali, 2022).

Menurut Munandar (2019) beban kerja adalah suatu kondisi kerja dengan uraian tugas yang harus diselesaikan dalam batas waktu tertentu. Beban kerja yang bertambah menyebabkan waktu seseorang untuk bekerja tanpa mengalami kelelahan atau interupsi yang lebih singkat. Idayanti (2020) menjelaskan beban kerja sebagai sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau karyawan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja merupakan konsekuensi yang dipercayakan kepada pekerja (Tualai dan Aima, 2022).

Berdasarkan berbagai pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah banyaknya tuntutan tugas yang di berikan oleh suatu organisasi kepada karyawan dan dapat diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Dwi & Ali (2022) menyatakan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi beban kerja yaitu faktor eksternal dan faktor internal:

- 1) Faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar karyawan itu sendiri, yang terdiri dari tugas- tugas yang dilakukan baik fisik maupun mental.
- 2) Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam diri karyawan itu sendiri, sebagai akibat reaksi terhadap beban kerja eksternal.

2.3.3 Indikator Beban Kerja

Indikator-indikator beban kerja menurut Idayanti (2020) adalah sebagai berikut:

- 1) Jumlah pekerjaan yang diberikan kepada karyawan, merupakan proses penetapan pekerjaan yang sesuai dengan latar belakang pendidikan atau keahlian karyawan.
- 2) Tingkat kesulitan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan, merupakan banyaknya pekerjaan yang harus dikerjakan oleh karyawan.
- 3) Pengetahuan karyawan, merupakan kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan secara efisien dan efektif.
- 4) Keterampilan karyawan, merupakan kemampuan yang dimiliki karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

2.4 Disiplin Kerja

2.4.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2019) kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja karyawan, semakin baik kinerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan faktor yang utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap karyawan yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Sehingga seorang karyawan dikatakan memiliki disiplin yang baik jika

karyawan tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikannya (Sinambela, 2019).

Disiplin kerja adalah fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan semakin tinggi prestasi kerja yang dapatdicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi maupun instansi mencapai hasil yang optimal. Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan instansi yang dibuat manajemen yang mengingat anggotainstansi agar dapat dijalankan semua karyawan baik dengankesadaran sendiri maupun dengan paksaan (Hasibuan, 2019). Menurut Susanti (2019) kedisiplinan adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Dalam literatur lain, disiplin kerja dijelaskan sebagai suatu tindakan yang diambil oleh manajemen untuk memotivasi anggota organisasi atau karyawan untuk mematuhi ketentuan yang ditetapkan oleh perusahaan (Siagian & Hartono, 2020).

Berdasarkan berbagai pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap dan perilaku karyawan yang menunjukkan kesediaan dan kesadaran untuk mentaati peraturan yang berlaku di tempat kerja.

2.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2019) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, yakni:

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi
- 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.
- 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

- 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil Tindakan
- 5) Ada tidaknya pengawasa pimpinan
- 6) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan
- 7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

2.4.3 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2019) indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi maupun instansi, diantaranya sebagai berikut:

1) Absensi

Absensi adalah dokumen yang mencatat jam hadir setiap karyawan diperusahaan.

2) Ketaatan pada peraturan kerja

Pegawai yang taat pada aturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

3) Ketaatan pada standar kerja

Hal ini dapat dilihat dari besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.

4) Tingkat kewaspadaan tinggi

Pegawai yang memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

5) Bekerja Etis

Bekerja etis adalah sebuah nilai-nilai yang dipegang, baik individu sebagai pekerja maupun manajemen sebagai pengatur/regulasi dalam bekerja.

2.5 Stres Kerja

2.5.1 Pengertian Stres Kerja

Menurut Nababan (2021) stres merupakan respon saat seseorang mengalami berbagai tuntutan, ancaman, atau tekanan yang dapat merubah perilaku dan kondisi berpikir seseorang. Stres dapat menyebabkan perubahan baik secara fisik maupun emosional (mental/psikis). Fahmi (2019) mendefinisikan bahwa stres adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang di luar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya. Stres tidak timbul begitu saja namun sebab-sebab stres timbul umumnya diikuti oleh faktor peristiwa yang mempengaruhi kejiwaan seseorang, dan peristiwa itu terjadi di luar dari kemampuannya sehingga kondisi tersebut telah menekan jiwanya.

Menurut Asih *et al.*, (2019) stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Stres pada pekerjaan (*Job Stress*) adalah pengalaman stres yang berhubungan dengan pekerjaan. Stres kerja sering dialami oleh setiap karyawan dalam menghadapi pekerjaan dan dapat menyebabkan perubahan tingkah laku pada setiap karyawan yang mengalaminya. Kondisi ini tidak selalu memberikan dampak buruk terhadap karyawan dan umumnya stres akan hilang jika kondisi tersebut dapat terlewati. Mangkunegara (2019) mengemukakan jika stres kerja adalah suatu perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam suatu pekerjaan. Stres kerja ini terlihat dari emosi yang tidak stabil, perasaan tidak senang, suka menyendiri, susah tidur, tidak bisa rileks, cemas dan lain-lain.

Menurut Vanchapo (2020) definisi stres kerja adalah keadaan emosional yang timbul karena adanya ketidaksesuaian beban kerja dengan kemampuan individu untuk menghadapi tekanan-tekanan yang dihadapinya. Stres juga bisa diartikan sebagai suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang memengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan suatu ketegangan yang terjadi karena adanya beberapa masalah yang menyebabkan karyawan merasa kurang nyaman, cemas dan tidak bisa berfikir dengan baik. Semakin tinggi tingkat kecemasan seorang karyawan maka semakin tinggi juga stres kerja yang akan dialaminya dan sebaliknya semakin rendah Tingkat kecemasan dan tekanan dalam sebuah perusahaan maka akan semakin rendah juga tingkat stres kerja seorang karyawan.

Berdasarkan berbagai pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan keadaan yang terjadi ketika karyawan dihadapkan oleh peluang dan tantangan yang dapat memberikan ketegangan dan perubahan perilaku. Stres kerja juga dapat mengakibatkan perubahan emosi, mempengaruhi ketidakseimbangan fisik dan psikis, proses berpikir, dan dapat memberikan pengaruh terhadap performa karyawan.

2.5.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja

Menurut Priansa (2019) faktor-faktor yang menjadi penyebab timbulnya stres kerja adalah sebagai berikut:

1) Faktor Lingkungan

a) Ketidakpastian Ekonomi

Ketika perekonomian seseorang sedang menurun, maka orang akan mencemaskan keamanan keuangan mereka.

b) Ketidakpastian Politik

Hal ini dapat terjadi karena adanya perubahan sistem politik atau penguasa sehingga menyebabkan kondisis politik menjadi tidak stabil.

c) Ketidakpastian Teknologi

Pengalaman dan keterampilan seorang karyawan bisa tertinggal dalam periode waktu yang sangat singkat dikarenakan berbagai inovasi baru.

2) Faktor Organisasi

a) Tuntutan Tugas

Kondisi kerja dimana seseorang selalu dituntut untuk bekerja seacara maksimal.

b) Tuntutan Peran

Berkaitan dengan tekanan yang dialami seorang karyawan sebagai salah satu fungsi dari peran tertentu yang dijalankan dalam perusahaan.

c) Tuntutan Hubungan Antar Pribadi

Kurangnya dukungan sosial yang berupa lingkungan keluarga maupun lingkungan pekerjaan dapat menimbulkan stres yang cukup besar.

d) Struktur Organisasi

Urutan atasan dimulai dari bawah ke atas sesuai dengan aturan dan peraturan dan tempat pengambilan keputusan.

e) Kepemimpinan Organisasi

Seorang karyawan sesuai tugas sehari-hari biasanya di bawah pengawasan dan tanggung jawab manajemen organisasi.

f) Faktor Individu

Hal ini berkaitan dengan masalah keluarga dan masalah ekonomi individu.

2.5.3 Indikator Stres Kerja

Ghani & Muttaqiyathun (2023) mengemukakan bahwa terdapat beberapa indikator yang mempengaruhi stres kerja, yaitu:

- a) Tuntutan tugas, tekanan yang terkait dengan tugas yang diberikan dalam pekerjaan individu.
- b) Tuntutan peran, terkait dengan tekanan yang diberikan pada seseorang atau kondisi sebagai fungsi tertentu peran yang dimainkan dalam suatu organisasi.
- c) Tuntutan interpersonal, tekanan yang diciptakan oleh individu lain dalam suatu organisasi atau pekerjaan.
- d) Struktur organisasi, gambaran suatu instansi dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurang jelas mengenai kedudukan, hak dan kewajiban.

2.6 Hasil Penelitian Sebelumnya

Dalam penelitian ini, peneliti juga menggunakan penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh peneliti lain sebagai pedoman/acuan yang menyebabkan peneliti tertarik untuk meneliti permasalahan tentang pengaruh beban kerja, disiplin kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Adapun penelitian yang dilakukan seperti dibawah ini:

- 1) Herdiana dan Sary (2023) meneliti tentang *How workload impacts the employee performance and how work stress acts as a mediating variable in shoes manufacturing company*. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 110 responden. Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode analisis SmartPLS 3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif beban kerja terhadap kinerja, terdapat pengaruh positif beban kerja terhadap stres kerja, terdapat pengaruh negatif stres kerja

terhadap kinerja pegawai, terdapat pengaruh negatif beban kerja terhadap kinerja melalui kerja stres pada pembelian karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas beban kerja terhadap kinerja karyawan.

- 2) Johan dan Satria (2023) meneliti tentang *Effects of Workload and Job Stress on Employee Performance of Banking Employees: The Mediating Role of Job Satisfaction*. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 207 responden. Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode *Structural Equation Modeling* (SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan stres kerja berpengaruh negatif terhadap karyawan kinerja, dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas beban kerja terhadap kinerja karyawan.
- 3) Putri *et al.*, (2023) meneliti tentang *The Influence of Workload and Work Culture on Employee Performance with Motivation as a Moderating Variable at the Central Statistics Agency Office, Deli Serdang Regency*. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 34 responden. Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode analisis statistik SEM-PLS. Hasil penelitian

menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Budaya Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi tidak memoderasi pengaruh Beban Kerja terhadap kinerja pegawai. Motivasi tidak memoderasi pengaruh Budaya Kerja terhadap kinerja pegawai. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas beban kerja terhadap kinerja karyawan.

- 4) Weni *et al.*, (2023) meneliti tentang *The Effect of Workload and Work Stress on Employee Performance with Burnout as A Mediation Variable (Case Study at a Health Laboratory in Denpasar City)*. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 88 responden. Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode *Structural Equation Model Analisis Partial Least Square*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan pada kinerja karyawan. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap karyawan pertunjukan. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap burnout. Stres kerja mempunyai dampak positif dan berpengaruh signifikan terhadap kelelahan. Burnout berpengaruh negatif dan signifikan terhadap karyawan pertunjukan. Burnout berperan penuh mampu memediasi pengaruh beban kerja terhadap karyawan pertunjukan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi

penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas beban kerja terhadap kinerja karyawan.

- 5) Fitria (2024) meneliti tentang *The Influence of Workload, Working Hours and Organizational Culture on Employee Performance of PT. Tani Prima Makmur Lerehoma, Anggaber District, Konawe Regency*. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 35 responden. Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja, jam kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas beban kerja terhadap kinerja karyawan.
- 6) Pangabean *et al.*, (2024) meneliti tentang *The Impact of Stress and Workload on Performance Moderated by Work Shift*. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 110 responden. Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja mempunyai dampak negatif yang signifikan terhadap kinerja karyawan, namun stres kerja tidak. Selanjutnya variabel shift kerja tidak mempunyai pengaruh moderasi yang signifikan terhadap dampak stres dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT Cheil Jedang Feed Medan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan

penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas beban kerja terhadap kinerja karyawan.

- 7) Fitri *et al.*, (2022) meneliti tentang *The Influence of Work Ethic and Work Discipline on the Performance of Employees of the Energy and Mineral Resources Service of West Sumatra Province in 2019*. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 79 responden. Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Etos kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
- 8) Antika (2023) meneliti tentang *The Influence of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance*. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 30 responden. Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dinyatakan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang

digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

- 9) Wardhani *et al.*, (2023) meneliti tentang *Employee Performance Influenced by Leadership and Work Discipline*. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 70 responden. Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
- 10) Zaeni *et al.*, (2023) meneliti tentang *The Impact of Motivation and Work Discipline on Employee Performance*. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 50 responden. Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja positif dan statistic berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan variabel disiplin kerja memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner.

Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

- 11) Khairuna (2024) meneliti tentang *The Influence of Leadership, Motivation, and Work Discipline on Employee Performance in the Pekalongan Batik Home Industry*. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 140 responden. Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan, motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan, disiplin kerja memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
- 12) Nurpribadi *et al.*, (2024) meneliti tentang *The Influence of Compensation, Motivation, and Work Discipline on Employee Performance*. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 80 responden. Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam

kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

13) *Chen et al.*, (2022) meneliti tentang *Work stress, mental health, and employee performance*. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 196 responden. Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan yang melayani menyediakan lingkungan internal yang ramah untuk memitigasi dampak negatif stres kerja terhadap karyawan yang bekerja di UKM. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas stres kerja terhadap kinerja karyawan.

14) Rasheed dan Ghias (2023) meneliti tentang *Impact of Job Stress on Employee's Performance: Moderating Role of Job Crafting Among Remote Work Employees*. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 175 responden. Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berdampak negatif terhadap kinerja karyawan dan kerajinan kerja secara positif memoderasi hubungan ini pada pekerja jarak jauh. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan

persamaannya adalah sama-sama membahas stres kerja terhadap kinerja karyawan.

- 15) Sahabuddin dan Akbar (2023) meneliti tentang *The Influence of Work Stress and Work Motivation on the Performance of Employees of PTPN XIV Camming Sugar: Factory Unit in Bone*. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 144 responden. Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dan negatif stres kerja terhadap kinerja, sedangkan motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas stres kerja terhadap kinerja karyawan.
- 16) Devilia *et al.*, (2024) meneliti tentang *The Influence of Job Characteristics and Job Stress on Employee Performance*. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 30 responden. Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan. Dan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner.

Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas stres kerja terhadap kinerja karyawan.

17) Aditya *et al.*, (2023) meneliti tentang *The Influence of Work Stress and Work Environment on Employee Performance at the Environmental Service of Purbalingga Regency*. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan dengan jumlah sampel 95 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dengan menggunakan analisis regresi linier berganda dengan SPSS 20. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja dan Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas stres kerja terhadap kinerja karyawan.

18) Sinkey (2024) meneliti tentang *Effects of Job Stress on Employee Performance Level in the Health Sector of South Africa*. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 250 responden. Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya hubungan negatif yang signifikan yang berarti semakin meningkatnya stres kerja akibat beban kerja, maka kinerja pegawai (petugas kesehatan dan administrator) menurun secara signifikan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang

dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas stres kerja terhadap kinerja karyawan.

