

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pengelolaan sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan. Menurut Jahari (2019), kemajuan suatu organisasi tidak akan lepas dari keberadaan dan pengaruh sumber daya manusia di dalamnya karena manusia merupakan penggerak dan penentu berjalannya suatu organisasi. Sumber daya manusia dalam hal ini yaitu karyawan merupakan aset bagi perusahaan karena memiliki peranan penting dalam menjalankan segala aktivitas perusahaan sehingga dapat tumbuh dan berkembang untuk menjaga kelangsungan hidup perusahaan (Suryanto dan Sandra, 2022). Mengingat pentingnya peran karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan, maka perlu adanya pengelolaan sumber daya yang optimal guna meningkatkan kinerja karyawan.

Dunia bisnis saat ini dituntut dapat menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Menurut Ningrum, *et al.*, (2021), salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi tingkat keberhasilan perusahaan adalah kinerja karyawannya. Simbolon dan Oktafien (2021) menyatakan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh pekerja atau karyawan secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan wewenang, tugas, dan tanggung jawab masing-masing untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut Eliza, *et al.*, (2020), kinerja karyawan yang baik merupakan langkah untuk mencapai tujuan organisasi. Seorang karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik pastinya akan

mampu membantu perusahaan dalam mencapai tujuan. Seringkali perusahaan tidak mencapai target karena kinerja karyawan yang menurun.

Eliza, *et al.*, (2020) menyatakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah beban kerja. Menurut Martini dan Sitiari (2018), beban kerja adalah suatu proses untuk menentukan jumlah jam kerja seseorang atau yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu. Dengan kata lain, beban kerja bertujuan untuk menentukan berapa banyak tanggung jawab yang sesuai untuk diberikan kepada karyawan. Kaope dan Sundari (2021) menyatakan keberhasilan suatu perusahaan tentunya harus memikirkan beban kerja yang dimiliki setiap karyawan. Beban kerja seorang karyawan telah ditentukan oleh perusahaan dalam bentuk standar kerja sesuai dengan jenis pekerjaannya. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi dari tuntutan pekerjaan maka kebosanan akan muncul, namun sebaliknya jika kemampuan pekerja lebih rendah dari tuntutan pekerjaan maka akan timbul kelelahan yang lebih banyak (Parulian dan Sutawijaya, 2020)

Penelitian yang dilakukan oleh Kaope dan Sundari (2021) pada menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya setiap penurunan beban kerja akan meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian sebelumnya oleh Eliza, *et al.*, (2020) juga menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi beban kerja maka semakin rendah kinerja karyawan. Begitu pula penelitian yang telah dilakukan oleh Kartanto (2018) menunjukkan beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya dengan adanya penurunan beban kerja maka kinerja

karyawan akan meningkat. Hasil serupa ditunjukkan oleh Ningrum, *et al.*, (2021) yang menyatakan beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi beban kerja maka kinerja karyawan semakin menurun. Namun hasil penelitian berbeda ditunjukkan oleh Martini dan Sitiari (2018) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif yang artinya semakin tinggi beban kerja maka akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

Harahap, *et al.*, (2020) menyatakan faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah stres kerja. Menurut Jahari (2019) stres kerja adalah suatu kondisi yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan yang berhubungan dengan pekerjaan. Dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan suatu perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam melakukan pekerjaan. Stres kerja secara tidak langsung berarti karyawan memiliki masalah atau target yang tidak tercapai dalam hal tujuan organisasi atau target yang ditetapkan perusahaan untuk karyawannya dan dalam hal ini dapat memicu penurunan kinerja karyawan (Tarmidi, *et al.*, 2019). Menurut Firtria dan Sulastri (2019), dampak stres positif pada tingkat rendah hingga tingkat sedang berfungsi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Sedangkan dampak negatif dari tingkat stres yang tinggi adalah penurunan kinerja karyawan secara drastis.

Penelitian yang dilakukan oleh Firtria dan Sulastri (2019) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya dengan adanya penurunan stres kerja akan meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian terdahulu telah dilakukan oleh Jahari (2019) menunjukkan

stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin rendah stres kerja maka kinerja semakin meningkat. Penelitian sebelumnya oleh Harahap, *et al.*, (2020) juga menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya bahwa semakin tinggi stres kerja maka semakin rendah kinerja, dan sebaliknya. Hasil serupa ditunjukkan oleh Karim (2022) yang menyatakan stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, artinya meningkatnya stres kerja akan menyebabkan kinerja karyawan menjadi menurun. Berbeda dengan hasil penelitian yang ditunjukkan oleh Khairani, *et al.*, (2019) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang artinya semakin tinggi stres kerja maka akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

Suryanto dan Sandra (2022) menyatakan faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Menurut Erawati, *et al.*, (2019), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas, bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya sebagai perseorangan maupun kelompok. Dengan kata lain, lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi pekerjaan. Badrianto dan Ekhsan (2019) menyatakan perusahaan akan tidak tumbuh dengan baik jika lingkungan kerja di sekitarnya tidak kondusif, lingkungan kerja yang baik menentukan tingkat kinerja karyawan. Menurut Sawir, *et al.*, (2020), kondisi lingkungan kerja yang tidak sehat dapat membuat karyawan mudah stres, tidak bersemangat untuk bekerja, datang terlambat, dan sebaliknya. Jika lingkungan kerja sehat tentunya karyawan akan semangat

bekerja, tidak mudah sakit dan mudah berkonsentrasi sehingga pekerjaan dapat cepat selesai sesuai target.

Penelitian sebelumnya terkait lingkungan kerja oleh Badrianto dan Ekhsan (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya lingkungan kerja yang baik dapat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja. Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Suryanto dan Sandra (2022) juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya jika lingkungan kerja meningkat maka kinerja juga akan semakin tinggi. Penelitian oleh Tesmanto dan Rina (2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya lingkungan kerja yang mendukung akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hasil yang sama ditunjukkan oleh Simbolon dan Oktafien (2021) yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin baik lingkungan kerja maka kinerja karyawan akan meningkat. Namun hasil yang berbeda ditunjukkan oleh Turnip (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang artinya semakin baik keadaan lingkungan kerja maka kinerja karyawan akan semakin rendah.

PT. Bonofactum Kerobokan Badung merupakan perusahaan yang bergerak dibidang produksi atau manufaktur khususnya perhiasan perak yang berlokasi di Kabupaten Badung dan berdiri pada tahun 2007. Dalam perkembangannya PT. Bonofactum Kerobokan Badung mengalami progres perkembangan yang baik. Awal mula PT. Bonofactum Kerobokan Badung

hanya memproduksi produk untuk dijual di luar negeri yaitu di Jerman. Saat ini produk yang diproduksi PT. Bonofactum Kerobokan Badung tidak hanya dijual di Jerman tetapi juga telah berhasil memasuki pasar Eropa yang lebih luas dan juga pasar Asia serta Australia.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal oleh peneliti di PT. Bonofactum Kerobokan Badung, ditemukan ada beberapa fenomena yang menyebabkan menurunnya kinerja karyawan pada perusahaan tersebut. Hal ini bisa dilihat dari hasil laporan kinerja perusahaan pada tahun 2021 yang ditampilkan menggunakan target dan pencapaian produksi.

Tabel 1.1 Target Produksi PT. Bonofactum Kerobokan Badung Tahun 2021

Bulan	Target Produksi (Unit)	Pencapaian (Unit)	Keterangan	Persentase Pencapaian (Pencapaian/Target) (%)
Januari	40950	38075	Tidak Tercapai	93%
Februari	43644	42994	Tidak Tercapai	98,5%
Maret	56367	52985	Tidak Tercapai	94
April	55023	54949	Tidak Tercapai	99,9%
Mei	41226	37873	Tidak Tercapai	91,9%
Juni	49408	51770	Tercapai	104,8%
Juli	49037	47520	Tidak Tercapai	96,9%
Agustus	45250	49910	Tercapai	110,3%
September	48773	53121	Tercapai	108,9%
Oktober	69906	51212	Tidak Tercapai	73,3%
November	55566	54346	Tidak Tercapai	97,8%
Desember	41953	52524	Tercapai	125,2%
Rata-Rata				87,5%

Sumber: PT. Bonofactum Kerobokan Badung

Dari tabel 1.1 dapat dijelaskan bahwa target produksi pada PT. Bonofactum Kerobokan Badung untuk periode Januari-Desember 2021 masih banyak yang tidak mencapai target, hanya pada bulan Juni, Agustus, September dan Desember yang mencapai target. Realisasi dari target tersebut secara

keseluruhan juga belum menunjukkan maksimal yaitu sebesar rata-rata 87,5 persen. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan masih kurang karena banyak target produksi tersebut masih belum tercapai.

Fenomena terkait beban kerja yang dirasakan oleh karyawan PT. Bonofactum Kerobokan Badung akibat adanya pergantian jam kerja pada karyawan. Untuk pelaksanaannya karyawan terbagi menjadi 2 waktu masa kerja (*shift*). Dalam 1 *shift* memiliki 6 jam kerja kemudian setelah dua minggu akan dilakukan pergantian. Pada *shift* pagi terjadi antrian kendaraan yang panjang pada jam tertentu yaitu ketika orang berangkat kerja pada pukul 06.00-09.00 sehingga beberapa karyawan mengalami telat makan, sedangkan pada *shift* siang karena jam kerja yang berakhir terlalu malam membuat jam istirahat karyawan menjadi berantakan sehingga menyebabkan timbulnya masalah kesehatan. Hal ini dapat membuat sulit tidur, sehingga tubuh tidak dapat pulih cepat akibat dari tuntutan tenaga fisik dan mental. *Shift* kerja dapat menimbulkan beban kerja terutama bagi karyawan yang kurang mampu menyesuaikan diri dengan jam kerja.

Fenomena terkait stres kerja yang dirasakan oleh karyawan PT. Bonofactum Kerobokan Badung yaitu adanya tuntutan dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Tuntutan tersebut menjadi semakin meningkat terutama saat mendekati akhir tahun akibat order yang masuk menjelang natal dan tahun baru. Semakin banyaknya order yang masuk dan dituntut penyelesaian order yang cepat sehingga perusahaan mewajibkan karyawannya untuk mengikuti lembur. Keterbatasan karyawan untuk mengerjakan order yang sedemikian

banyak sehingga lembur bisa diadakan untuk jangka waktu yang lama bahkan bisa hampir setiap hari. Pekerjaan yang berat, waktu kerja yang bertambah serta adanya pergantian jam kerja dapat memicu terjadi stres pada karyawan. Hal ini tentunya akan berpengaruh pada kinerja karyawan.

Fenomena terkait lingkungan kerja pada PT. Bonofactum yaitu masih kurang mendukungnya suasana kerja seperti adanya kebisingan yang terjadi karena banyaknya suara dari peralatan yang digunakan dalam proses pembuatan produk. Kebisingan yang melebihi ambang batas dapat menimbulkan efek buruk bagi kesehatan, termasuk menurunnya kinerja karyawan. Beberapa sumber bising yang menjadi penyebab gangguan kesehatan pada pekerja adalah suara dari mesin freedom yang digunakan untuk melubangi besi, mesin poles dan amplas, dan suara mesin kompresor yang dipakai untuk melebur perak dan emas. Tidak hanya kebisingan, kondisi yang dihadapi karyawan adalah masalah kesehatan karena banyaknya debu perak di sekitar lingkungan kerja yang dapat menimbulkan gangguan pernapasan bagi karyawan yang menghirupnya setiap hari. Serta kurangnya ventilasi yang menyebabkan suhu ruangan menjadi panas sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu dan fenomena yang terjadi maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan PT. Bonofactum Kerobokan”.

1.2 Rumusan Masalah

Sesuai dengan latar belakang di atas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bonofactum Kerobokan Badung?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bonofactum Kerobokan Badung?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bonofactum Kerobokan Badung?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pokok permasalahan tersebut, maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bonofactum Kerobokan Badung
2. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bonofactum Kerobokan Badung
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bonofactum Kerobokan Badung

1.4 Manfaat Penelitian

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

- 1) Manfaat Praktis
 - a. Bagi Peneliti

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

b. Bagi Perusahaan

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

c. Bagi Universitas Mahasaraswati Denpasar

Penelitian ini diharapkan dapat melengkapi kebutuhan perpustakaan yang nantinya dapat dipakai sebagai referensi bagi mahasiswa dalam melakukan penelitian lebih lanjut terhadap masalah yang berhubungan dengan beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bonofactum Kerobokan Badung.

2) Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bonofactum Kerobokan Badung, serta diharapkan sebagai sarana pengembangan ilmu pengetahuan yang secara teoritis dipelajari di bangku perkuliahan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 *Grand Theory*

2.1.1 *Job Demand-Resources Theory*

Bakker dan Demerouti (2007) mengembangkan teori *job demands-resources* yang menjelaskan setiap pekerjaan memiliki faktor risiko spesifik terkait stres kerja yang dibagi menjadi dua faktor besar, yaitu faktor *demands* (tuntutan kerja) dan *resources* (sumber daya untuk menyelesaikan pekerjaan). Bakker dan Demerouti (2007) menyatakan tuntutan kerja (*job demands*) dan sumber daya (*job resources*) merupakan dua faktor besar yang menentukan pencapaian *outcome* organisasi. Zulaicha (2021) menyatakan *job demands* yang tinggi dapat menyebabkan karyawan mengalami stress dalam bekerja atau kelelahan. Jika hal ini terus terjadi, perusahaan akan mengalami kesulitan dalam mencapai tujuan yang disebabkan kinerja karyawan menurun. Menurut Utami dan Sitio (2021), jika *job demands* tinggi maka *job resources* juga harus tinggi agar karyawan dapat menyelesaikan tuntutan pekerjaannya sesuai dengan sumber daya pekerjaan yang dimiliki.

Menurut Han *et al.*, (2019), *job demands* merupakan segala permintaan yang harus dilaksanakan dalam sebuah pekerjaan yang membutuhkan adanya upaya fisik dan psikologis secara berkelanjutan yang memiliki keterkaitan dengan biaya tertentu. *Job demands* dapat berubah menjadi pemicu stres ketika upaya yang tinggi dan berkelanjutan diperlukan untuk memenuhi tuntutan tersebut, contohnya yaitu tingginya tekanan dalam bekerja, lingkungan yang

kurang mendukung, dan tuntutan emosional melalui interaksi sosial (Skaalvik, 2020). *Job demands* harus diminimalisir jika tidak ingin menimbulkan stres kerja, hal ini dilakukan dengan cara meningkatkan dukungan melalui sumber daya pekerjaan atau biasa dikenal sebagai *job resources* (Rensburg *et al.*, 2018). *Job demands* akan menyebabkan karyawan merasa terbebani karena tuntutan kerja yang semakin meningkat (Diana & Frianto, 2020).

Menurut Anatama (2018), *job resources* merupakan beberapa aspek yang meliputi aspek fisik, aspek psikologis, sosial dan organisasi dalam suatu pekerjaan yang berfungsi sebagai penyangga untuk mengurangi berbagai tuntutan kerja serta membantu dalam proses pencapaian tujuan kerja maupun tujuan organisasi. Rensburg, *et al.*, (2018) menyatakan bahwa sumber daya pekerjaan atau *job resources* terdiri dari beberapa aspek meliputi aspek fisik, aspek psikologis, sosial serta organisasi yang akan berfungsi sebagai penyangga untuk mengurangi tuntutan ataupun pengorbanan yang berkaitan dengan aspek fisik dan psikologis serta merangsang pertumbuhan pribadi, pembelajaran dan pengembangan. Adil & Baig (2018) menyatakan bahwa *job resources* terdiri dari berbagai faktor seperti umpan balik supervisor/atasan serta dukungan dari manajemen yang nantinya dapat memotivasi karyawan dan mengurangi dampak *job demands*, oleh karena itu *job resources* dapat berfungsi sebagai penyangga ketika *job demands* tinggi agar karyawan dapat tetap maksimal dalam mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan uraian di atas, maka disimpulkan bahwa *job demands* dan *job resources* merupakan dua faktor besar yang menentukan pencapaian kinerja karyawan yang optimal. Tuntutan kerja harus diminimalisir dengan cara

meningkatkan dukungan melalui sumber daya pekerjaan. *Job resources* dapat berfungsi sebagai penyangga ketika *job demands* tinggi agar karyawan dapat tetap maksimal dalam mencapai tujuan perusahaan. Dengan menggunakan teori ini diharapkan mendapatkan kinerja yang tinggi dari karyawan.

2.2 Kinerja Karyawan

2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan penilaian penting bagi perusahaan agar keberlangsungan perusahaan dapat dijamin (Riyanto, *et al.*, 2021). Menurut Kartanto (2018), kinerja adalah hasil dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Ratnawati, *et al.*, (2020) menambahkan kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Selanjutnya Razak, *et al.*, (2018) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Seorang karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat mendukung tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Pratiwi, *et al.*, 2019). Kinerja dapat berjalan dengan baik apabila karyawan mendapat lingkungan kerja yang menyenangkan serta dapat mengelola beban kerja dan juga stres kerja dengan baik (Jahari, 2019).

Berdasarkan beberapa pendapat di atas secara garis besar dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan pada periode tertentu untuk mencapai tujuan perusahaan, dan dipengaruhi oleh beban kerja lingkungan kerja, stres kerja, serta lingkungan kerja.

2.2.2 Indikator Kinerja

Menurut Lie dan Siagian (2018), indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu:

1) Kualitas

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

2) Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3) Ketepatan waktu

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

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

Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

6) Komitmen kerja

Komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Rahayu (2019) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu:

1) Kemampuan dan Keahlian

Kemampuan yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan.

2) Pengetahuan

Seseorang yang memiliki pengetahuan mengenai pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik.

3) Rancangan Kerja

Rancangan pekerjaan akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.

4) Kepribadian

Kepribadian atau karakter yang dimiliki seseorang karyawan.

5) Motivasi Kerja

Dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.

6) Kepemimpinan

Perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

7) Gaya Kepemimpinan

Gaya atau cara seorang pemimpin dalam mengatur bawahannya.

8) Budaya Organisasi

Kebiasaan atau norma yang berlaku oleh suatu organisasi atau perusahaan.

9) Kepuasan Kerja

Perasaan puas atau perasaan senang setelah melakukan pekerjaan.

10) Lingkungan Kerja

Suasana atau kondisi lokasi tempat kerja.

11) Loyalitas

Kesetiaan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.

12) Komitmen

Keterikatan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan.

13) Disiplin Kerja

Menjalankan aktivitas pekerjaan sesuai dengan ketepatan waktu.

2.3 Beban Kerja

2.3.1 Pengertian Beban Kerja

Menurut Nulhakim dan Fadlilah (2021), beban kerja sebagai kumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau

pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Ningrum, *et al.*, (2021) menyatakan bahwa beban kerja adalah rata-rata frekuensi aktivitas setiap pekerjaan dalam kurun waktu tertentu dalam upaya peningkatan kinerja karyawan. Juru dan Wellem (2022) menyatakan bahwa beban kerja adalah suatu kondisi kerja dengan uraian tugas yang harus diselesaikan dengan batas waktu tertentu. Beban kerja adalah sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas, lingkungan kerja yang digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan perilaku dan persepsi kerja (Muslih dan Hardani, 2022). Menurut Handayani, *et al.*, (2022) beban kerja adalah jumlah pekerjaan yang harus diemban oleh suatu jabatan/unit organisasi dan hasil waktu antara volume kerja dan norma waktu.

Berdasarkan pengertian beban kerja menurut para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah jumlah keseluruhan pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan karena adanya tuntutan tugas dalam jangka waktu tertentu.

2.3.2 Indikator Beban Kerja

Menurut Septiany (2018) Untuk mengidentifikasi beban kerja, dalam dunia kerja dikenal beberapa indikator untuk mengetahui seberapa besar beban kerja yang harus diemban oleh karyawan. Indikator tersebut antara lain:

1) Kondisi pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik.

2) Penggunaan waktu kerja

Waktu kerja yang sesuai dengan SOP tentunya akan meminimalisir beban kerja karyawan. Namun, ada kalanya suatu organisasi tidak memiliki SOP atau tidak konsisten dalam melaksanakan SOP, penggunaan waktu kerja yang diberlakukan kepada karyawan cenderung berlebihan atau sangat sempit.

3) Target yang harus dicapai

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

4) Standar pekerjaan

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

2.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Trisaputra (2021), faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja karyawan sebagai berikut:

1. Faktor eksternal

Faktor dari luar yang berpengaruh terhadap beban kerja adalah beban yang berasal dari luar tubuh karyawan. adapun yang termasuk dalam beban kerja eksternal adalah:

- a) Tugas (task) yang dilakukan bersifat fisik seperti beban kerja, stasiun kerja, alat dan sarana kerja, kondisi atau medan kerja, alat bantu kerja dan lain-lain.
- b) Organisasi yang terdiri dari lamanya waktu kerja, waktu istirahat, shift kerja, dan lainlain.
- c) Lingkungan Kerja yang meliputi suhu, intensitas penerangan, debu, hubungan antar karyawan dan lain-lain.

2. Faktor Internal

Faktor dari dalam yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh sendiri sebagai akibat adanya reaksi beban kerja eksternal. Reaksi tubuh tersebut dikenal sebagai strain. Berat ringannya strain dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Penilaian secara objektif melalui perubahan reaksi fisiologis, sedangkan subjektif dapat dilakukan melalui perubahan reaksi psikologis dan perubahan perilaku. Karena itu strain secara subjektif berkaitan erat dengan harapan, keinginan, kepuasan dan penilaian subjektif lainnya. Faktor eksternal meliputi:

- a) Faktor somatis meliputi jenis kelamin, umur ukuran tubuh, kondisi kesehatan, dan status gizi.
- b) Faktor psikis terdiri dari motifasi kerja, persepsi, kepercayaan, keinginan, dan kepuasan.

2.4 Stres Kerja

2.4.1 Pengertian Stres Kerja

Hartina (2018) menyatakan bahwa stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami oleh karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Menurut Sulistio (2021), stres kerja merupakan suatu ketegangan yang dapat mengakibatkan tidak seimbangnya suatu keadaan psikologis karyawan yang bisa mempengaruhi cara berpikir, emosi, dan kondisi dirinya sendiri. Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi sehingga seseorang yang mengalami stres menjadi *nervous* dan merasakan kekuatiran kronis (Purba, *et al.*, 2021). Menurut Susilo dan Wahyudin (2020), stres kerja merupakan reaksi yang tidak diharapkan muncul sebagai akibat tingginya tuntutan lingkungan kepada seseorang. Sulistio (2021) menyatakan stres kerja merupakan suatu ketidakseimbangan antara keinginan dan kemampuan memenuhinya sehingga menimbulkan konsekuensi penting bagi seseorang.

Berdasarkan pengertian stres kerja menurut para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah suatu ketegangan yang terjadi akibat terlalu banyak tuntutan dan tekanan yang berlebihan dari tugas yang diberikan oleh perusahaan sehingga mengakibatkan tidak seimbangnya kondisi psikologis karyawan.

2.4.2 Indikator Stres Kerja

Menurut Susilo dan Wahyudin (2020), ada beberapa indikator stres kerja, yaitu sebagai berikut:

1) Tuntutan tugas

Merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja letak fisik,

2) Tuntutan peran

Berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi,

3) Tuntutan antar pribadi

Merupakan tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain,

4) Struktur organisasi

Gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab

5) Kepemimpinan

Organisasi memberikan gaya manajemen pada organisasi.

2.4.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja

Menurut Hartina (2018), ada beberapa faktor yang mempengaruhi stress kerja, antara lain: konflik antar pribadi dengan pimpinan, beban kerja yang sulit dan berlebihan, terbatasnya waktu untuk menyelesaikan pekerjaan, tekanan dan sikap kepemimpinan yang kurang adil dan tidak wajar.

1) Konflik Kerja

Konflik kerja adalah ketidaksetujuan antara dua atau lebih anggota atau kelompok dalam organisasi yang timbul karena harus menggunakan sumber daya secara bersama-sama atau menjalankan kegiatan bersama-sama, atau karena mempunyai status, tujuan, nilai-nilai dan persepsi yang berbeda.

Konflik kerja juga merupakan kondisi yang dipersepsikan ada antara pihak-pihak yang merasakan adanya ketidaksesuaian tujuan dan peluang untuk mencampuri usaha pencapaian tujuan pihak.

2) Beban Kerja

Beban kerja adalah keadaan dimana karyawan dihadapkan pada sejumlah pekerjaan dan tidak mempunyai cukup waktu untuk menyelesaikan pekerjaannya. Karyawan juga merasa tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut karena standar pekerjaan terlalu tinggi.

3) Waktu Kerja

Karyawan selalu dituntut untuk segera menyelesaikan tugas pekerja sesuai dengan yang telah ditentukan. Dalam melakukan pekerjaannya karyawan merasa dikejar oleh waktu untuk mencapai target kerja.

4) Sikap Pimpinan

Dalam setiap organisasi kedudukan pemimpin sangat penting, seorang pemimpin melalui pengaruhnya dapat memberikan dampak yang sangat berarti terhadap aktifitas kerja karyawan. Dalam pekerjaan yang bersifat *stess full*, para karyawan bekerja lebih baik jika pimpinannya mengambil tanggung jawab lebih besar dalam memberikan pengarahan.

2.5 Lingkungan Kerja

2.5.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Badrianto dan Ekhsan (2019) menyatakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhinya dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Menurut Simbolon dan Oktafien

(2021), lingkungan kerja adalah suatu tempat dimana terdapat beberapa kelompok yang di dalamnya terdapat fasilitas penunjang untuk mencapai tujuan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar tempat seseorang bekerja, metode kerjanya, dan pengaturan kerjanya baik sebagai individu maupun sebagai kelompok (Turnip, 2020). Syafrina dan Manik (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja sebagai keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja merupakan sarana penunjang kelancaran proses kerja, dimana kenyamanan dan keamanan dalam bekerja juga sangat diperhitungkan dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif dan menyenangkan bagi karyawan untuk menunjang kinerja karyawan dalam menjalankan aktivitas kerjanya (Handayani, 2022).

Berdasarkan pengertian lingkungan kerja menurut para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri untuk dapat mencapai tujuan perusahaan.

2.5.2 Indikator Lingkungan Kerja

Atamimi (2021) menyatakan, ada beberapa indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1) Hubungan karyawan.

Dalam hubungan karyawan ini terdapat dua hubungan yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok. Hubungan sebagai

individu yaitu motivasi yang diperoleh seseorang karyawan yang datangnya dari rekan-rekan sekerja maupun atasan. Menjadi sebuah motivasi, jika hubungan karyawan dengan rekan sekerja maupun atasannya berlangsung harmonis. Begitu juga dengan sebaliknya, jika hubungan di antara mereka tidak harmonis, maka akan mengakibatkan kurangnya atau tidak ada motivasi di dalam karyawan bekerja. Sedangkan untuk hubungan sebagai kelompok adalah seseorang karyawan akan berhubungan dengan banyak orang, baik secara individu maupun secara kelompok. Dalam hubungan ini ada beberapa yang perlu mendapatkan perhatian agar keberadaan kelompok ini menjadi lebih produktif, yaitu kepemimpinan yang baik, distribusi informasi yang baik, kondisi kerja yang baik dan sistem pengupahan yang jelas.

2) Tingkat kebisingan lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising akan dapat menimbulkan pengaruh yang kurang baik yaitu adanya ketidaktenangan dalam bekerja. Bagi para karyawan tentu saja ketenangan lingkungan kerja sangat membantu dalam penyelesaian pekerjaan dan ini dapat meningkatkan produktivitas kerja.

3) Penerangan

Dalam hal ini, penerangan bukanlah terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk penerangan matahari. Hal ini sering kali karyawan memerlukan penerangan yang cukup apalagi pekerjaan yang dilakukan menuntut ketelitian. Untuk melaksanakan penghematan biaya maka dalam usaha penerangan hendaknya diusahakan dengan sinar matahari. Jika suatu

ruangan memerlukan penerangan lampu, maka ada dua hal yang harus diperhatikan yaitu biaya dan pengaruh lampu tersebut terhadap karyawan yang sedang bekerja.

4) Sirkulasi udara

Sirkulasi atau pertukaran udara yang cukup maka pertama yang harus dilakukan pengadaan ventilasi. Ventilasi harus cukup lebar terutama pada ruangan-ruangan yang dianggap terlalu panas. Bagi perusahaan yang merasa pertukaran udaranya kurang atau kepengapan masih dirasakan, dapat mengusahakan.

5) Keamanan

Lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan, di mana hal ini akan dapat memberikan dorongan semangat untuk bekerja. Keamanan yang dimasukkan ke dalam lingkungan kerja adalah keamanan terhadap milik pribadi karyawan.

2.5.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Nirwana (2021) bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Pewarnaan

Banyak orang berpendapat bahwa penggunaan warna atau kombinasi warna yang tepat dapat meningkatkan produksi, menurunkan kecelakaan dan kesalahan dan meningkatkan semangat kerja.

2. Kebersihan

Dalam setiap perusahaan hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan, sebab selain mempengaruhi kesehatan, juga dapat mempengaruhi kejiwaan

seseorang. Lingkungan kerja yang bersih pasti akan menimbulkan rasa senang dan rasa senang akan mempengaruhi semangat kerja dan lebih bergairah.

3. Penerangan

Penerangan dalam hal ini bukanlah terbatas pada penerangan listrik tapi termasuk matahari. Dalam menjalankan tugas, karyawan membutuhkan penerangan yang cukup apalagi ketika pekerjaan tersebut membutuhkan ketelitian. Cahaya matahari yang masuk hendaknya jangan menimbulkan silau atau udara yang pengap. Apabila suatu ruangan membutuhkan penerangan lampu maka ada dua hal yang perlu diperhatikan yaitu biaya dan pengaruh lampu tersebut terhadap orang yang sedang bekerja.

4. Pertukaran Udara

Pertukaran udara yang cukup dalam ruang kerja sangat diperlukan apalagi bila dalam ruang kerja penuh dengan karyawan. Pertukaran udara yang cukup akan menyebabkan kesegaran fisik dari karyawan dan sebaliknya jika pertukaran udara kurang akan dapat menimbulkan rasa pengap sehingga karyawan mudah lelah. Ventilasi dan konstruksi gedung dapat berpengaruh pada pertukaran udara.

5. Rasa Aman

Rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan ketenangan akan mendorong semangat kegairahan kerja karyawan. Keamanan yang dimaksud adalah keamanan terhadap keselamatan diri sendiri. Misalnya konstruksi gedung yang sudah tua akan mengakibatkan gedung runtuh dan ketika karyawan gelisah maka akan mengganggu kinerja dalam bekerja.

6. Bising

Kebisingan merupakan gangguan terhadap seseorang, dengan adanya kebisingan ini maka konsentrasi dalam bekerja akan pula terganggu dan menimbulkan kerugian pada berbagai pihak termasuk perusahaan.

2.6 Hasil Penelitian Sebelumnya

Hasil-hasil penelitian sebelumnya yang mengkaji pengaruh-pengaruh beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan seperti di bawah ini. Berikut adalah hasil penelitian sebelumnya:

1. Richard William Kaope and Ocky Sundari (2021) melakukan penelitian yang berjudul *“The Effect of Work Environment and Workload on Employee Performance at KSU Islah Citra Mandiri Ampel Boyolali”*. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 32 orang dan sample yang digunakan yaitu seluruh jumlah populasi. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini adalah beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah sama-sama mengkaji pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah objek dan periode penelitiannya.
2. Yulina Eliza, Desi Masrisal, Dewi Insani, and Yanti Jasvia (2020) melakukan penelitian yang berjudul *“Effect of Employee Competency, Organizational Commitment and Workload on Employee Performance of Public Works and Spatial Planning (PUPR) Service of West Sumatra Province”*. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 418 orang dan sample

yang digunakan yaitu 81 orang dari jumlah populasi. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini adalah beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah sama-sama mengkaji pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah objek dan periode penelitiannya.

3. Lucky Kartanto (2018) melakukan penelitian yang berjudul "*Effect of Workload and Job Stress on Employee Performance at Tax Consultant Office Lucky Kartanto and Partners in Sidoarjo*". Populasi dalam penelitian ini sebanyak 30 orang dan sample yang digunakan yaitu seluruh jumlah populasi. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini adalah beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah sama-sama mengkaji pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah objek dan periode penelitiannya.
4. Natalia Ratna Ningrum, Iswanti, Anindita Imam Basri, Kasnowo, and Toto Heru Dwihandoko (2021) melakukan penelitian yang berjudul "*The Effect of Non Physical Work Environment, Job Satisfaction and Workload to Employee Performance at PDAM Tirta Prabawa Mukti Office-Pangandaran*". Populasi dalam penelitian ini sebanyak 60 orang dan sample yang digunakan yaitu seluruh jumlah populasi. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini adalah beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah sama-sama mengkaji pengaruh beban

kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah objek dan periode penelitiannya.

5. Luh Kadek Budi Martini and Ni Wayan Sitiari (2018) melakukan penelitian yang berjudul *“The Effect of Job Stress and Workload on Employee Performance at Hotel Mahogany Mumbul Bali”*. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 48 orang dan sample yang digunakan yaitu seluruh jumlah populasi. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini adalah beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah sama-sama mengkaji pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah objek dan periode penelitiannya.
6. Rini Firtria and Sulastri (2019) melakukan penelitian yang berjudul *“The Effect of Organizational Culture, Job Stress and Job Characteristics on Employee Performance in Padang Tourism and Culture Office”*. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 41 orang dan sample yang digunakan yaitu seluruh jumlah populasi. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis Partial Least Square (PLS) dengan program Smart PLS dengan model struktural. Hasil penelitian ini adalah stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah sama-sama mengkaji pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah objek dan periode penelitiannya.
7. Jaja Jahari (2019) melakukan penelitian yang berjudul *“Effect of Workload, Work Environment, Work Stress on Employee Performance of Private Universities in the City of Bandung, Indonesia”*. Populasi dalam penelitian

ini sebanyak 150 orang dan sample yang digunakan yaitu seluruh jumlah populasi. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini adalah stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah sama-sama mengkaji pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah objek dan periode penelitiannya.

8. Diana Sari Harahap, Soulthan Saladin Batubara, and Ali Amran (2020) melakukan penelitian yang berjudul "*The Effect of Work Stress and Discipline on Employee Performance at Capella Multidana Company Medan*". Populasi dalam penelitian ini sebanyak 104 orang dan sample yang digunakan yaitu seluruh jumlah populasi. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis data dengan pendekatan asosiatif. Hasil penelitian ini adalah stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah sama-sama mengkaji pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah objek dan periode penelitiannya.
9. Kurniati Karim (2022) melakukan penelitian yang berjudul "*The Effect of Work Stress on Employee Performance*". Populasi dalam penelitian ini sebanyak 87 orang dan sample yang digunakan yaitu seluruh jumlah populasi. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini adalah stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah sama-

sama mengkaji pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah objek dan periode penelitiannya.

10. Rafida Khairani, Yenny Laidy, Anita, Kelvin, Dhevin Ghoward, and Steven. (2019) melakukan penelitian yang berjudul *“Effect of Supervision, Communication and Job Stress on Employee Performance in PT. Sari Kreasi Indonesia (Food and Beverages)”*. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 62 orang dan sample yang digunakan yaitu seluruh jumlah populasi. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini adalah stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah sama-sama mengkaji pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah objek dan periode penelitiannya.
11. Yuan Badrianto and Muhamad Ekhsan (2019) melakukan penelitian yang berjudul *“The Effect of Work Environment And Motivation on Employee Performance of PT. Hasta Multi Sejahtera Cikarang”*. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 60 orang dan sample yang digunakan yaitu seluruh jumlah populasi. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini adalah lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah sama-sama mengkaji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah objek dan periode penelitiannya.
12. Suryanto and Jana Sandra (2022) melakukan penelitian yang berjudul *“Effect of Individual Characteristics, Work Placement and Work Environment on*

Employee Performance at PT. Post Energy Indonesia Jakarta Office".

Populasi dalam penelitian ini sebanyak 114 orang dan sample yang digunakan yaitu 57 orang dari jumlah populasi. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini adalah lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah sama-sama mengkaji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah objek dan periode penelitiannya.

13. Joni Tesmanto and Nova Rina (2022) melakukan penelitian yang berjudul

"The Effect of The Work Environment on Employee Performance At Panca Sakti University Bekasi". Populasi dalam penelitian ini sebanyak 121 orang dan sample yang digunakan yaitu 57 orang dari jumlah populasi. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana, koefisien korelasi, uji t, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian ini adalah lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah sama-sama mengkaji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah objek dan periode penelitiannya.

14. Sardo Arifin Bintang Simbolon and Shinta Oktafien (2021) melakukan

penelitian yang berjudul *"Effect of Work Discipline and The Work Environment on Employee Performance CV. Bolon Tua"*. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 60 orang dan sample yang digunakan yaitu seluruh jumlah populasi. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif linier berganda Hasil penelitian ini adalah lingkungan kerja

berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah sama-sama mengkaji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah objek dan periode penelitiannya.

15. Wenna Junianta Turnip (2020) melakukan penelitian yang berjudul “*Effect of Motivation and Work Environment on Employee Performance of PT. XYZ*”. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 55 orang dan sample yang digunakan yaitu seluruh jumlah populasi. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini adalah lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah sama-sama mengkaji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah objek dan periode penelitiannya.

