

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Pada perkembangan era globalisasi saat ini, banyak perusahaan yang dituntut untuk dapat memaksimalkan kinerjanya agar mampu bersaing dan berhasil di pasar global. Hal ini berarti setiap organisasi atau perusahaan harus meningkatkan segala aspek yang ada di dalam perusahaan tersebut. Salah satunya adalah sumber daya manusia yang dimiliki, yaitu karyawan. Karyawan adalah sebuah aset yang perlu dikelola, dikembangkan, dan dievaluasi dengan baik. Kreativitas serta inovasi yang dimiliki oleh karyawan akan membantu perusahaan dalam memperoleh laba dan mencapai tujuan perusahaan. Menurut Saputra dan Rahardjo (2017), sumber daya manusia merupakan elemen yang sangat penting dalam mengoperasikan seluruh sumber daya lain yang terdapat pada suatu organisasi. Dengan demikian, organisasi atau perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor apa saja yang berpotensi meningkatkan kinerja karyawan.

Istilah kinerja sering kita dengar dan sangat penting bagi terealisasinya tujuan organisasi atau perusahaan. Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia, kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan sangat dibutuhkan untuk keberhasilan perusahaan tersebut.

Pengertian kinerja (*performance*) dapat dimaknai secara beragam. Beberapa pakar memaknainya sebagai hasil dari suatu proses penyelesaian pekerjaan, sementara sebagian yang lain memahaminya sebagai perilaku yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Sumardjo dan Priansa (2018) menjelaskan kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi

kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi, sedangkan Melayu (2018) menjelaskan kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Dari pendapat tersebut sudah sangat jelas bahwa kinerja adalah sebagian bentuk dari prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sehingga kinerja ini menjadi hal yang memang harus dicapai oleh karyawan ketika dalam bekerja.

Memiliki kinerja yang optimal merupakan tujuan manajemen diseluruh perusahaan, tetapi kinerja yang baik dapat dicapai apabila proses kerja yang diberikan perusahaan sesuai dengan tugas, tanggung jawab, dan fungsi daripada karyawan tersebut. Kinerja yang baik juga merupakan cerminan sebuah perusahaan yang mampu mengelola sumber daya dengan baik. Namun, realitanya seringkali dalam proses pengelolaan sumber daya manusia sering terjadi penurunan kinerja yang dapat berpengaruh bagi jalannya perusahaan.

Pada dasarnya kinerja karyawan tidak selalu mengalami peningkatan tapi juga bisa terjadi penurunan (Gabreila, 2018). Kinerja karyawan yang menurun tentu sangat berpengaruh bagi keberlangsungan perusahaan, oleh karena itu perlu adanya upaya untuk tetap menjaga konsistensi kinerja karyawan.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan, peneliti mengidentifikasi terjadinya penurunan kinerja karyawan yang terlihat dari tidak tercapainya target yang ditetapkan oleh perusahaan di UD. Surya Pramatha Motor. Berikut dapat dilihat pada tabel pencapaian perusahaan dibawah ini:

**Tabel 1.1**  
**Target dan Pencapaian Perusahaan (Januari 2023 – Juni 2023)**

<b>Bulan</b>	<b>Target (Unit)</b>	<b>Pencapaian (Unit)</b>	<b>Target (Jasa)</b>	<b>Pencapaian (Jasa)</b>	<b>Target (Sparepart)</b>	<b>Pencapaian (Sparepart)</b>
<b>Jan</b>	1000	804	50.000.000	38.768.060	150.000.000	111.624.500
<b>Feb</b>	1000	770	50.000.000	34.909.340	150.000.000	106.137.250
<b>Mar</b>	1000	735	50.000.000	30.603.700	150.000.000	104.644.500
<b>Apr</b>	1000	817	50.000.000	41.819.000	150.000.000	121.989.000
<b>Mei</b>	1000	832	50.000.000	40.875.000	150.000.000	122.780.250
<b>Jun</b>	1000	819	50.000.000	39.020.540	150.000.000	117.392.350

*Sumber: UD. Surya Pramatha Motor*

Tabel 1 menunjukkan bahwa selama bulan Januari sampai dengan bulan Juni, karyawan UD. Surya Pramatha Motor tidak mampu mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini diduga menjadi salah satu indikasi penurunan kinerja pada karyawan yang diakibatkan oleh tuntutan perusahaan pada pencapaian sasaran dalam jumlah tertentu.

Dalam meningkatkan kinerja karyawannya perusahaan perlu mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Oktaviani & Darmo, 2017). Menurut Kirkcaldy dalam Pratiwi (2015) stres kerja dapat mempengaruhi penurunan kinerja karyawan. Semakin tinggi stres kerja maka semakin rendah kinerja. Oleh karena itu, hal ini patut menjadi perhatian bagi organisasi, pimpinan, dan karyawan itu sendiri.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan beberapa karyawan di UD. Surya Pramatha Motor, para karyawan sering mengalami stres kerja dan kelelahan fisik ketika terlalu tertekan karena banyaknya tuntutan tugas yang harus diselesaikan. Disamping itu, mereka juga sering mengalami stres dalam bekerja, terutama dalam menghadapi komplain konsumen yang terlalu banyak dan pada saat jaringan sistem pelayanan mengalami gangguan.

Stres bekerja ialah perasaan *preasure* yang dirasakan pegawai selama bekerja dengan adanya emosi, ketidakstabilan, kegelisahan, merasa sendiri, sulit beristirahat, sulit menenangkan diri, cemas, ketegangan, kegugupan, tensi yang tinggi dan masalah pada metabolisme tubuh (Sinambela, 2017). Pandey (2020), menyebutkan bahwa stres adalah respons adaptif terhadap situasi yang dianggap menantang atau mengancam kesejahteraan seseorang. Apabila seorang karyawan mengalami stres kerja, akan berdampak pada produktifitas atau kinerjanya.

Menurut Mangkunegara (2017), stres kerja disebabkan oleh beban pekerjaan yang dirasa terlalu berat, tidak adanya pengawasan kerja, waktu kerja padat, lingkungan kerja yang tidak baik, adanya konflik kerja serta terdapat perbedaan dalam menilai antar karyawan. Jadi pada dasarnya penyebab dari stres kerja adalah banyaknya tuntutan seperti tuntutan tugas, fisik, peran dan hubungan antar pribadi yang berkumpul menjadi satu kemudian menimbulkan beban yang tidak bisa dipikul sendiri oleh individu yang mengalaminya.

Hasil penelitian dari Simanjuntak, dkk (2021) dan Ahmad, dkk (2019) menyatakan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Heruwanto, dkk (2020), Aturrizky, (2022) dan Ekhsan & Septian, (2021) juga menyatakan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Disamping itu, berbeda dengan hasil penelitian oleh Karim, (2022) dan Wirya, dkk (2020) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Selain stres kerja, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Menurut Samson, dkk (2017) menyebutkan bahwa lingkungan kerja yang sesuai bagi kelangsungan kerja karyawan dan meningkatkan kinerja

karyawan. Menurut Mangkunegara (2017) menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan perkakas dan bahan yang digunakan pada lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerja baik secara individu maupun kelompok. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja lebih optimal.

Berdasarkan hasil wawancara beberapa karyawan di UD. Surya Pramartha Motor, terdapat lingkungan kerja yang kurang mendukung proses penyelesaian pekerjaan karyawan baik sarana juga prasarananya seperti, lokasi kerja yang terletak berhadapan langsung dengan jalan raya sehingga menimbulkan kebisingan serta polusi udara, pencahayaan yang kurang, ruangan panas, dll. Akibat dari masalah tersebut, karyawan merasa terganggu serta tidak nyaman dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga mengalami penurunan produktifitas atau kinerjanya.

Kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila lingkungan kerja tersebut sehat, aman, serta nyaman bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang baik dapat membuat karyawan merasa betah dalam bekerja. Sebaliknya, jika kondisi lingkungan kerja tersebut tidak memadai akan menimbulkan dampak negatif seperti stress dan penurunan kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan pendapat dari Suryawan, dkk (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang buruk berpotensi menyebabkan karyawan mudah jatuh sakit, mudah stress, sulit berkonsentrasi yang dapat mengakibatkan penurunan kinerja.

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab kepada organisasi. Dengan

memperhatikan lingkungan kerja yang baik, karyawan akan merasa nyaman dan betah untuk melakukan aktivitas dan menyelesaikan tugas-tugasnya. Walaupun lingkungan kerja merupakan salah satu komponen penting dalam upaya peningkatan kinerja karyawan, tetapi saat ini masih banyak organisasi atau perusahaan yang kurang memperhatikan kondisi lingkungan perusahaannya.

Hasil penelitian dari Sugiarti, (2020) dan Sunarsi, dkk (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Qoyyimah, (2019), Jannah, (2021) dan Wardani & Kasmari, (2023) juga menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Disamping itu, penelitian terdahulu oleh Warongan, dkk (2022) dan Sihotang, (2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Fenomena selanjutnya adalah pada beban kerja yang dirasakan oleh karyawan. Ellyzar, (2017) “Beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan secara sistematis dengan menggunakan teknis analisis jabatan, teknik analisis beban kerja lainnya dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi. Pemberian beban kerja yang terlalu berlebihan dapat mempengaruhi kondisi karyawan. Dimana, karyawan akan merasa kelelahan baik secara fisik maupun mental. Sedangkan beban kerja yang terlalu sedikit juga dapat memicu rasa bosan pada karyawan.

Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara penulis kepada beberapa karyawan di UD. Surya Pramatha Motor, pemberlakuan beban kerja yang berlebih pula menuntut karyawan untuk bisa menuntaskan sasaran yang

ditentukan. Indikasi beban kerja yang berlebih di UD. Surya Pramatha Motor yaitu, penetapan waktu kerja bagi karyawannya pada hari senin-jumat dari jam 08.00-17.00 dan sabtu-minggu dari jam 08.00-15.00 atau kurang lebih selama 8 jam kerja, tetapi pada kenyataannya banyak karyawan yang bekerja melebihi jam kerjanya. Tuntutan pekerjaan yang belum terselesaikan mengakibatkan karyawan wajib menyelesaikan pekerjaan melebihi jam kerja.

Setiap individu atau karyawan pastinya memiliki pandangan yang berbeda-beda terhadap beban kerja, akan tetapi semakin banyak beban kerja yang diberikan kepada karyawan tentu akan memberi dampak negatif bagi kondisi kesehatan dan juga mental karyawan tersebut. Sejalan dengan pendapat dari Anbazhagan, dkk (2013) yaitu jika seseorang memiliki banyak pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu singkat dan berada di bawah tekanan yang tidak adil untuk menyelesaikannya tepat waktu, mereka akan mengalami stress. Dalam hal ini, organisasi atau perusahaan harus dapat mengatur pembagian beban kerja yang tepat dan sesuai dengan kemampuan karyawan. Hal ini sangat penting untuk diperhatikan karena dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan juga pencapaian perusahaan.

Hasil penelitian dari Hermawan, (2022) dan Nabawi, (2019) menyatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Neksen, (2021), Gobel, (2023) dan Putri, dkk (2023) juga menyatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian dari Rolos, dkk (2018) dan Paramitadewi, (2017) menyatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh secara negatif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, maka dilakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD. Surya Pramatha Motor”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UD. Surya Pramatha Motor?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UD. Surya Pramatha Motor
3. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UD. Surya Pramatha Motor?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pokok permasalahan di atas, yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada UD. Surya Pramatha Motor.
2. Untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara stres kerja, lingkungan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di UD. Surya Pramatha Motor.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan baru di bidang manajemen sumber daya manusia, terutama yang berkaitan dengan



pemahaman dan pengembangan penelitian mengenai pengaruh stres kerja, lingkungan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.

#### **1.4.2 Manfaat Praktis**

##### **a) Bagi Penulis**

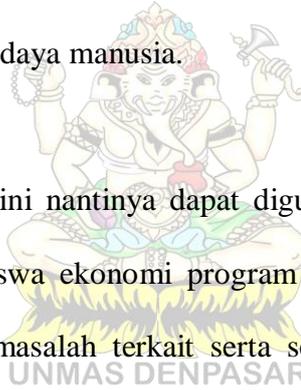
Penelitian ini diharapkan sebagai tambahan pedoman atau acuan terhadap penelitian yang relevan.

##### **b) Bagi Perusahaan UD. Surya Pramatha Motor**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi gambaran tentang pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan sehingga dapat ditentukan kebijakan yang tepat dalam pemberdayaan sumber daya manusia.

##### **c) Bagi Universitas**

Hasil penelitian ini nantinya dapat digunakan sebagai referensi atau pedoman bagi mahasiswa ekonomi program studi manajemen yang akan meneliti lebih lanjut masalah terkait serta sebagai bahan bacaan seluruh mahasiswa ekonomi di perpustakaan Universitas Mahasaraswati Denpasar.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Landasan Teori

##### 2.1.1 Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

Penelitian ini menggunakan *Goal-Setting Theory* yang dikemukakan oleh Locke (1968) sebagai teori utama (*grand theory*). *Goal-Setting Theory* merupakan salah satu bentuk teori motivasi. *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. Dengan menggunakan pendekatan *goal-setting theory*, keberhasilan karyawan meningkatkan kinerjanya merupakan tujuan utama dan ingin dicapai dalam penelitian ini. Sedangkan variabel stress kerja, lingkungan kerja, dan beban kerja merupakan faktor penentu. Tinggi atau rendahnya faktor penentu maka akan berdampak pula pada kemungkinan pencapaian tujuannya (*goal-nya*).

#### 2.2 Kinerja Karyawan

##### 1) Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017). Menurut Marwansyah (2016:229) Kinerja karyawan adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Sedangkan menurut Edison, dkk (2016:190) Kinerja karyawan

adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja karyawan yang baik akan membawa perusahaan mendapatkan prestasi yang bagus diantara perusahaan yang lain. Hasil kerja karyawan yang baik tentunya dapat didapatkan dengan memberikan dukungan kepada karyawan yang dilakukan oleh atasan atau oleh perusahaan. Serta memperhatikan kondisi yang dialami oleh karyawan agar tidak mengganggu pekerjaan mereka.

## **2) Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Menurut Siagian & Khair (2014) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan pekerjaan motivasi, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor lainnya.

## **3) Indikator Kinerja Karyawan**

Indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai antara lain (Kasmir, 2018):

### **1) Kualitas**

Kualitas pekerjaan diukur dari proses atau hasil penyelesaian suatu proyek kegiatan mendekati titik kesempurnaan.

### **2) Kuantitas**

Apakah produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah satuan, atau jumlah siklus aktivitas yang dihasilkan.

### 3) Waktu

Merupakan hasil produksi yang dapat dicapai dengan batas waktu yang telah ditetapkan sebelumnya.

### 4) Pengawasan

Setiap kegiatan kerja memerlukan pengawasan agar tidak menyimpang dari yang telah ditetapkan.

### 5) Hubungan antar karyawan

Karyawan mampu bekerja sama satu sama lain, saling mendukung untuk menghasilkan yang lebih baik kegiatan kerja.

Menurut Yulianto (2020) ada lima indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja seorang karyawan, indikator tersebut diantaranya:

- 1) Kualitas, yaitu kualitas kerja karyawan diukur melalui persepsi karyawan terhadap kualitas/kesempurnaan yang menggambarkan keterampilan dan kemampuan karyawan
- 2) Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah, unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan
- 3) Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas
- 4) Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku)
- 5) Kemandirian, merupakan kemampuan karyawan dalam menjalankan fungsi kerjanya

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan indikator menurut Kasmir (2018) karena indikator tersebut sesuai dengan fenomena yang ada pada lokasi penelitian.

## **2.3 Stres Kerja**

### **1) Pengertian Stres Kerja**

Menurut Davis (2017) mengungkapkan “Stres kerja sebagai suatu kondisi ketegangan yang timbul jika terjadi ketidak seimbangan antara tuntutan kerja dan kemampuan individu untuk menyelesaikan pekerjaannya”. Menurut Griffin dan Moorhead (2013) mendefinisikan stres sebagai respon adaptif seseorang terhadap rangsangan yang menempatkan tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan padanya.

Sedangkan menurut Khaidir & Sugiati, (2016) Stres adalah kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan yang hasilnya tidak pasti dan tidak penting. Artinya, stres muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan pekerjaannya. Kondisi seperti ini akan dapat menghambat proses penyelesaian tugas sehingga akan berdampak pada buruknya kinerja karyawan itu sendiri.

Berdasarkan definisi-definisi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan suatu keadaan yang muncul dari diri seseorang karyawan yang diakibatkan adanya tuntutan pekerjaan serta ketidaksesuaian antara harapan dan hasil yang diterima.

## 2) Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja

Lim dkk (dalam Ando, Umar, Agustina, 2017) menyatakan bahwa faktor stres atau stresor adalah seperti karakteristik pekerjaan, kondisi lingkungan kerja, kurangnya pengawasan, peran kerja, jam kerja panjang, konflik interpersonal, sumber daya yang kurang memadai, sistem penghargaan buruk, struktur atau komunikasi yang kurang dan juga adanya

## 3) Indikator Stres kerja

Indikator stres kerja menurut Afandi (2018) adalah:

- 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 pegawai 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. Beberapa pihak didalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutan dan kecemasan.

Menurut Hasibuan (2014:204) Indikator Stres kerja sebagai berikut:

- 1) Beban Kerja
- 2) Sikap Pemimpin

- 3) Waktu Kerja
- 4) Konflik
- 5) Komunikasi
- 6) Otoritas Kerja.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan indikator menurut menurut Afandi (2018) karena indikator tersebut sesuai dengan fenomena yang ada pada lokasi penelitian dan mudah untuk dipahami.

## **2.4 Lingkungan Kerja**

### **1) Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam tugas yang diberikan (Nabawi, 2019). Lingkungan kerja yang nyaman, kondusif dan suportif dinilai akan mampu menciptakan perasaan nyaman dan aman pada karyawan, sehingga karyawan mampu memiliki produktivitas dan semangat kerja yang tinggi (Subariyanti, 2017). Lingkungan kerja yang baik dan kondusif sangat mempengaruhi kinerja seorang karyawan dan akan memberikan rasa nyaman sehingga akan memungkinkan pegawai bekerja secara optimal.

### **2) Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Menurut Sihaloho (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja dipengaruhi oleh faktor faktor sebagai berikut:

#### **1) Fasilitas kerja**

Lingkungan kerja yang tidak mendukung pelaksanaan pekerjaan dapat mengakibatkan penurunan kinerja, seperti kurangnya peralatan, tempat kerja yang panas dan lembab, kurangnya ventilasi.

2) Gaji dan tunjangan

Gaji yang tidak sesuai dengan harapan pekerja akan selalu memperhatikan lingkungan kerja, yang menjamin pekerja akan mewujudkan harapannya.

3) Hubungan kerja

Kelompok kerja dengan tingkat kohesi dan loyalitas yang tinggi meningkatkan produktivitas kerja karena satu pekerja dan pekerja lainnya bekerja sama untuk saling membantu mencapai tujuan dan hasil.

**3) Indikator Lingkungan Kerja**

Menurut (Fachrezi & Khair, 2020:111), adapun indikator lingkungan kerja, yaitu:

- 1) Fasilitas
- 2) Kebisingan
- 3) Sirkulasi udara
- 4) Hubungan kerja



Menurut Sulistiyani (2015) indikator dari lingkungan kerja yaitu:

- 1) Penerangan
- 2) Pewarnaan
- 3) Suara
- 4) Tata Ruang
- 5) Suhu Udara
- 6) Kebersihan
- 7) Keamanan

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan indikator menurut Fachrezi & Khair (2020) karena indikator tersebut sesuai dengan fenomena yang ada pada lokasi penelitian.

## **2.5 Beban Kerja**

### **1) Pengertian Beban Kerja**

Koesomowidjojo (2017:21) mengemukakan bahwa beban kerja merupakan segala bentuk pekerjaan yang diberikan kepada sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu. Menurut Mar'ih (2017:22) menyatakan bahwa beban kerja adalah jumlah pekerjaan besar yang harus dilaksanakan seperti jam kerja yang cukup tinggi, tekanan kerja yang cukup besar, atau berupa besarnya tanggung jawab yang besar atas pekerjaan yang diampunya. Sedangkan menurut Sunarso dalam Jeky, Sofia dan Wehelmina (2018:21) Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Beban kerja yang diberikan kepada karyawan harus seimbang dengan kemampuan dan kompetensi dari karyawan itu sendiri, jika hal itu tidak seimbang dengan kemampuan yang dimilikinya maka lambat laun akan menimbulkan sebuah masalah kepada karyawan tersebut salah satunya adalah rasa kebosanan bahkan bisa sampai menimbulkan stres kerja.

### **2) Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja**

Faktor- faktor yang mempengaruhi beban kerja di pengaruhi oleh berbagai faktor yang sangat kompleks, baik faktor eksternal dan internal antara lain (Rino & Vanchapo, 2020):

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

a) Tugas-tugas yang bersifat fisik

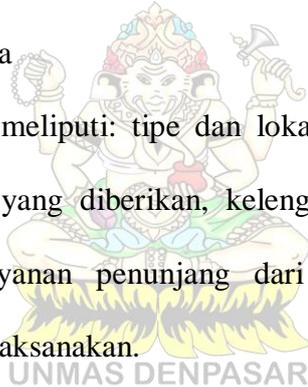
Tugas bersifat fisik diantaranya seperti stasiun kerja, tata ruang tempat kerja, kondisi ruang kerja, kondisi lingkungan kerja, sikap kerja, cara angkut, beban yang diangkat. Sedangkan tugas yang bersifat mental diantaranya tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerjaan dan lain sebagainya.

b) Organisasi Kerja

Faktor ini meliputi: lamanya waktu kerja, waktu istirahat, shift kerja, sistem kerja, mutu pelayanan yang ditetapkan dan kebijakan pembinaan dan pengembangan.

c) Lingkungan Kerja

Faktor ini meliputi: tipe dan lokasi rumah sakit, fasilitas dan jenis pelayanan yang diberikan, kelengkapan peralatan medik atau diagnostik, pelayanan penunjang dari instalasi lain dan macam kegiatan yang dilaksanakan.



2) Faktor Internal

Faktor ini meliputi faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi dan kondisi kesehatan) dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).

**3) Indikator Beban Kerja**

Indikator beban kerja yang telah dilakukan oleh (Koesomowidjojo, 2017) yang meliputi antara lain:

1) Kondisi Pekerjaan

Bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik. Misalnya, karyawan yang berada pada divisi produksi tentunya akan berhubungan dengan mesin-mesin produksi untuk membantu mencapai target produksi yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, perusahaan hendaknya telah memiliki dan mensosialisasikan SOP (*Standard Operating Procedure*) kepada semua unsur di dalam perusahaan.

## 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 seimbang antara waktu penyelesaian target pelaksanaan dan volume kerja yang diberikan, akan semakin besar beban kerja yang diterima dan dirasakan oleh karyawan. Untuk itu, dibutuhkan penetapan waktu baku/dasar dalam menyelesaikan volume pekerjaan tertentu pada masing-masing organisasi yang jumlahnya tentu berbeda satu sama lain.

Indikator beban kerja menurut Munandar (2014: 23), meliputi:

- 1) Beban Fisik
- 2) Beban Mental
- 3) Beban Waktu.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan indikator menurut Koesomowidjojo (2017) karena indikator tersebut sesuai dengan fenomena yang ada pada lokasi penelitian.

## **2.6 Hubungan Antara Stres Kerja Terhadap Kinerja**

Menurut Robbins, (2016) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi dinamis di mana seorang individu dihadapkan peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting.

Stres kerja sangat berpengaruh dengan kinerja pegawai karena stres terbagi dua yaitu stres yang berdampak positif dan stres yang berdampak negatif. Menurut Arfani dan Luterlan (2018) bahwa stres sangat membantu atau fungsional, tetapi juga dapat berperan salah atau merusak prestasi kerja. Menurut Hasibuan (2014) “prestasi kerja atau kinerja pegawai yang stres pada umumnya akan menurun karena mereka mengalami ketegangan pikiran dan berperilaku yang aneh, pemaarah dan suka menyendiri”. Menurut Aslihan (2015) stress dapat membantu atau menjadi fungsional tetapi juga bisa berperan salah atau merusak prestasi kerja, hal ini berarti bahwa stres mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja tergantung seberapa besar tingkat stres.

Perasaan stres seringkali di alami oleh karyawan dikarenakan banyak hal yang dialami dalam bekerja. Dalam sebuah organisasi dibutuhkan adanya keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kehidupan kerja karyawan. Stres

kerja sebagai suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang diluar batas kemampuannya (Jufrizen, dkk 2019). Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitan terdahulu yang dilakukan oleh Siswadi, dkk (2021), Farisi & Utari, (2020) dan menyimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja.

## **2.7 Hubungan Antara Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja**

Riadi (2014) mengatakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai pada saat bekerja, baik berbentuk fisik atau non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja. Sedangkan menurut Nitisemito (2013:97) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diemban kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

Hubungan lingkungan kerja dengan kinerja pegawai memiliki arti bahwa pegawai akan merasa nyaman dengan kondisi lingkungan kerja yang ada, jika kondisi lingkungan tersebut sesuai dengan dirinya dan tidak merasa terganggu ketika mereka bekerja, sehingga dengan kenyamanan tersebut mereka terpacu dalam bekerja, hal ini menyebabkan banyak pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik sehingga kinerja mereka pun dapat dikatakan baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitan terdahulu yang dilakukan oleh Sinambela & Tanjung, (2018), Marbun & Jufrizen, (2022), Bahagia, dkk (2018) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

## **2.8 Hubungan Antara Beban Kerja Terhadap Kinerja**

Memperhatikan beban kerja, baik beban kerja fisik maupun mental, merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan. Beban kerja

adalah suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, ketrampilan, perilaku, dan persepsi dari pekerja (Setiabudi & Nurjanah, 2022). Menurut Nataria, dkk (2019) beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja.

Beban kerja sesungguhnya dapat memberikan manfaat untuk sarana peningkatan kinerja baik secara perorangan maupun secara kelembagaan atau organisasi. Beban kerja yang disesuaikan dengan keterampilan dan kebutuhan dari posisi tentu akan lebih bisa mengarahkan karyawan dalam bekerja secara efektif dan efisien. Hubungan beban kerja terhadap kinerja adalah kompleks, bisa mengakibatkan kinerja yang tinggi maupun kinerja yang rendah (Nachreiner, dalam Chaterina, 2013). Beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan karyawan dapat mengakibatkan karyawan tidak bekerja dengan lebih baik atau optimal. Beban kerja yang terlalu rendah juga dapat menurunkan tingkat kinerja karyawan. Apabila terlalu rendah beban kerja yang diamanatkan kemampuan yang ada dalam diri karyawan tidak dapat dipergunakan dengan maksimal. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dwi, (2020), Nurhasanah, dkk (2022) dan Rolos, dkk (2018) menyimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja.

## 2.9 Mapping Jurnal Penelitian

No.	Judul Penelitian	Variabel				Hasil Penelitian
		X1	X2	X3	Y	
1	Simanjuntak, dkk (2021) Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera.	√	√	√	√	Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa Stres Kerja (X1), Beban Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Jasa Marga (Persero) Tbk, Cabang Balmera, Medan, baik secara parsial maupun simultan.
2	Ahmad, dkk (2019) Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. FIF Group Manado.	√	√	√	√	Hasil penelitian menunjukkan hubungan antara variabel independen, yaitu stres kerja (X1), beban kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y).
3	Santoso & Rijanti, (2022) Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Daiyaplas Semarang.	√	√	√	√	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel stress kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja memiliki hubungan secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y).
4	Sulastri & Onsardi, (2022) Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dealer Honda Astra Motor Kota Bengkulu.	√		√	√	Hasil penelitian menyatakan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja karyawan, selanjutnya hubungan antara pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini juga diperoleh hasil yang negatif signifikan terhadap kinerja karyawan.
5	Salsabilla, dkk (2022) Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Geoservices Bandung.	√			√	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Stres Kerja tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT Geoservices.
6	Hermawan, (2022) Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan	√	√	√	√	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel bebas memiliki hubungan yang signifikan terhadap variabel terikat baik

	Beban Kerja Terhadap Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta.					secara parsial maupun secara simultan.
7	Sugiarti, 2020 Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sukses Expamet.		√		√	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
8	Nabawi, (2019) Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang.		√	√	√	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel beban kerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Aceh Tamiang.
9	Gultom, dkk (2021) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Kampung Pajak Kabupaten Labuhanbatu Utara.		√		√	Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya hubungan secara parsial antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Kampung Pajak Kabupaten Labuhanbatu Utara.
10	Sunarsi, dkk (2020) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mentari Persada Di Jakarta.		√		√	Hasil penelitian menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
11	Neksen, dkk (2021) Pengaruh Beban Kerja dan Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Group Global Nusantara.			√	√	Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya hubungan yang positif antara beban kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Group Global Nusantara.
12	Lukito & Alriani, (2018) Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja	√	√	√	√	Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat secara parsial.

	Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang.					
13	Gobel, dkk (2023) Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Alfamart.			√	√	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT Alfamart kecamatan lolak kabupaten bolang mongodow.
14	Utomo, (2019) Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang Di Langsa.	√		√	√	Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat baik secara simultan maupun secara parsial.
15	Qoyyimah, dkk (2019) Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun.	√	√	√	√	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Beban kerja berpengaruh negative dan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, (2) Stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, (3) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (4) Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.
16	Ekhsan, (2021) Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cabinindo Putra.	√			√	Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara stres kerja dengan kinerja karyawan, terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara konflik kerja dengan kinerja karyawan, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi dengan kinerja karyawan.
17	Putra, (2019) Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Dan Kompensai Terhadap Loyalitas	√	√			Hasil penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan pada Inna Bali Heritage Hotel dan terdapat pengaruh

	Karyawan Di Inna Bali Heritage Hotel.					negatif dan signifikan antara stress kerja terhadap loyalitas karyawan pada Inna Bali Heritage Hotel.
18	Rolos, (2018) Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota			√	√	Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh hasil beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya cabang kota Manado
19	Polakitang, (2019) Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Esta Group Jaya	√	√	√	√	Hasil penelitian ini menunjukkan secara parsial Beban Kerja tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Esta Jaya Group, tetapi secara simultan Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Esta Jaya Group.
20	Huda, (2021) Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Forisa Nusapersada Lamongan.	√	√	√	√	Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik secara parsial maupun simultan variabel Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan variabel beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
21	Jannah, (2021) Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perumda Air Minum Tirta Dhaha Kota Kediri).		√	√	√	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara itu lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
22	Putri, dkk (2023), Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Aceh Barat.	√		√	√	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel stres kerja dan beban kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.
23	Fauziah, (2023) Pengaruh Konflik	√			√	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Konflik Kerja dan

	Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di SD Islam Terpadu Daarul Muttaqien Surabaya.					Stres Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan secara parsial maupun simultan.
24	Silaswara, (2021) Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ditengah Pandemi Covid-19 Di PT. Telekomunikasi Indonesia (Witel Tangerang).	√	√	√	√	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan secara parsial maupun simultan.
25	Wardani, (2023) Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Nuclear Coating Fabric).	√	√		√	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, variabel Stres Kerja berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan dan variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

