

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset besar untuk kelangsungan hidup perusahaan saat ini maupun dimasa yang akan datang. Sumber daya manusia merupakan penggerak utama bagi setiap perusahaan untuk menjalankan kegiatan atau proses kerja perusahaan. Agar tujuan perusahaan dapat tercapai maka dibutuhkan karyawan yang bekerja secara efisien dan efektif sehingga memberikan kinerja yang baik. Supaya karyawan dapat memberikan kinerja yang baik maka perusahaan dapat memberikan dukungan baik melalui karakteristik individu, serta lingkungan kerja (Jacobis *et al.* 2017). Sumber daya manusia memang tidak lepas dari keikutsertaan dalam menunjang majunya suatu perusahaan, walaupun saat ini banyak unsur teknologi yang menggantikannya akan tetapi peranan manusia tetap merupakan unsur yang terpenting dalam menunjang kerja perusahaan untuk mencapai suatu tujuan perusahaan. Untuk mengetahui sumber daya manusia yang berkualitas dapat dinilai dari hasil kerjanya. Agar dapat menghasilkan kinerja yang baik maka sumber daya manusia harus dikelola dengan baik pula, karena manusia dapat menjadi pusat persoalan bagi perusahaan ketika potensi mereka tidak dikembangkan secara maksimal (Nuriyah *et al.* 2022).

Dalam era kompetisi bisnis saat ini, perusahaan yang bertahan hanyalah perusahaan yang memiliki strategi inovasi dan strategi bisnis yang lebih (Millin, 2019). Sebuah perusahaan memiliki aset penting yang harus diperhatikan agar tujuan yang telah ditetapkan dapat berjalan sesuai yang

diinginkan. Aset utama dalam perusahaan adalah sumber daya manusia (Shafiq dan Hamza, 2017). Sumber daya manusia yang mampu memberikan kontribusi dengan baik merupakan sumber daya manusia yang memberi dukungan kepada keberhasilan perusahaan. Malik (2019) mengemukakan bahwa sumber daya manusia yang memiliki komitmen dan tanggung jawab yang dapat meningkatkan kinerjanya. Kinerja karyawan merupakan unsur utama dalam membantu perusahaan untuk mencapai sasaran organisasi.

Diamantidis dan Chatzoglou (2018) mengungkapkan bahwa kinerja yang dapat dikatakan baik apabila lingkungan kerja dan dukungan manajemen telah optimal. Oleh karena itu, perusahaan hendaknya memberikan arahan yang positif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia pada suatu perusahaan memerlukan pengelolaan dan pengembangan yang baik agar proses untuk mencapai tujuan perusahaan dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien. Setiap instansi atau perusahaan harus dapat memilih dan menentukan pegawai yang berkompeten untuk mengisi jabatan yang kosong agar tugas pokok pada jabatan tersebut dapat dilaksanakan. Untuk itu harus diperoleh pegawai yang memiliki kemampuan sesuai dengan jabatan yang akan menjadi tanggung jawabnya dengan kata lain calon yang ditempatkan harus memiliki kompetensi yang diperlukan untuk dapat melaksanakan pekerjaan dalam suatu jabatan secara efektif dan efisien. Penempatan juga harus didasarkan *job description* dan *job specification* yang telah ditentukan serta berpedoman kepada prinsip “penempatan orang-orang yang tepat pada tempat yang tepat dan penempatan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat” atau “*the right man in the right place and the right man behind the right job*” (Mangkunegara, 2017).

Salah satu faktor yang mempengaruhi tercapainya tujuan dan keberhasilan suatu perusahaan adalah kinerja. Dalam sebuah perusahaan karyawan atau sumber daya manusia yang ada dituntut untuk memberikan kontribusi dan kinerja yang baik terhadap perusahaan dimana tempatnya bekerja, dengan memberikan kontribusi dan kinerja yang baik terhadap perusahaan, perusahaan dapat mencapai target serta visi dan misi yang telah ditetapkan, karena tingkat keberhasilan sebuah perusahaan dapat diukur lewat kinerja yang diberikan oleh karyawan terhadap perusahaannya (Polakitang *et al.* 2019). Mangkunegara (2017) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja seseorang dapat dilihat dari lingkungan kerja, beban kerja dan stress kerjanya. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya untuk mencapai target kerja.

Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan dari suatu manajemen atau lain hal yang ada pada perusahaan itu sendiri tergantung pada sumber daya manusianya. Apabila individu pada perusahaan tersebut sumber daya manusianya dapat berjalan dengan baik maka perusahaan akan berjalan sesuai dengan yang diharapkan, apabila sumber daya manusianya tidak berjalan dengan baik maka tujuan perusahaan tersebut tidak akan tercapai sesuai dengan tujuan awal. Sehingga keberlangsungan suatu perusahaan dipengaruhi oleh kinerja pegawai dari perusahaan tersebut. Kinerja seorang pegawai merupakan hal yang bersifat

individual, karena setiap pegawai mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur pegawai atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja masing-masing pegawai (Adha *et al.* 2019). Pada dasarnya seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya yang dibebankan kepadanya diharapkan untuk menunjukkan suatu *performance* yang terbaik yang bisa ditunjukkan oleh pegawai tersebut, selain itu *performance* yang ditunjukkan oleh seorang pegawai tentu saja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang penting artinya bagi peningkatan hasil kerja yang menjadi tujuan dari organisasi atau instansi dimana pegawai tersebut bekerja (Siahaan dan Bahri, 2019).

Prestasi atau kinerja adalah catatan tentang hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu. Sehingga untuk menilai suatu prestasi atau kinerja dibutuhkan indikator-indikator yang mampu memberikan penilaian yang objektif bagi kinerja tersebut. Mangkunegara (2017) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu : 1) Kualitas, adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan, 2) Kuantitas, adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing, 3) Pelaksanaan tugas, adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan, dan 4) Tanggung jawab, adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja yang ditempati, lingkungan kerja juga hal yang penting ketika

bekerja. Lingkungan kerja selalu berhubungan secara langsung para karyawan, karena lingkungan kerja merupakan tempat dimana para karyawan menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan suatu perusahaan. Dalam suatu lingkungan dibutuhkan suasana yang kondusif, penataan tempat untuk berbagai peralatan dan perlengkapan kerja sesuai dengan fungsinya, dan juga dibutuhkan suasana yang kondusif antar karyawan untuk memperlancar proses produksi maupun penyelesaian pekerjaan (Sunarsi *et al.* 2020).

Lingkungan kerja yang menyenangkan sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, sehingga lingkungan kerja dikatakan baik apabila ketika karyawan dapat memberikan kontribusi yang besar kepada perusahaan, baik secara langsung maupun tidak langsung dalam kemajuan perusahaan. Lingkungan kerja yang kurang menyenangkan akan membuat karyawan memiliki performa yang menurun dan waktu pencapaian tugas yang telah diberikan dapat berjalan tidak sesuai dengan target yang diberikan sehingga hal hasil sistem kerja yang diterapkan menjadi tidak efektif dan efisien, sebaliknya lingkungan kerja yang menyenangkan akan memberikan dampak yang baik terhadap diri sendiri dan perusahaan sehingga karyawan memperoleh kepuasan dalam pencapaian kinerjanya dan perusahaan juga memperoleh tujuan perusahaan yang ingin dicapainya (Sihaloho dan Siregar, 2020).

Lingkungan kerja merupakan sarana penunjang kelancaran proses kerja, dimana kenyamanan dan keselamatan dalam bekerja juga sangat diperhitungkan dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif dan menyenangkan bagi para pegawai sehingga dapat mendukung kinerja pegawai dalam melaksanakan aktivitas pekerjaannya (Siahaan dan Bahri, 2019).

Sedarmayanti (2017) mengemukakan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sedarmayanti (2017) mengemukakan beberapa indikator dari lingkungan kerja yaitu: Penerangan, suhu udara, sirkulasi udara, ukuran ruang kerja, tata letak ruang kerja, privasi ruang kerja, kebersihan, suara bising, penggunaan warna, dan peralatan kerja. Lingkungan kerja adalah tempat dimana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal.

Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerjanya maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif, produktivitas akan tinggi dan prestasi kerja pegawai juga tinggi (Bukhari dan Pasaribu, 2019). Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yakni: Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik. Lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung, sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan (Pratama dan Wismar'ain, 2018).

Lingkungan kerja sebagai sumber informasi dan tempat melakukan aktivitas, maka kondisi lingkungan kerja yang baik harus dicapai agar karyawan merasa betah dan nyaman di dalam ruangan untuk menyelesaikan pekerjaan

sehingga dapat efisiensi yang tinggi. Lingkungan kerja yang baik akan membawa dampak pada meningkatnya kualitas pekerjaan, mengurangi ketenangan pada mata dan keinginan rohaniah, serta yang terpenting semangat kerja lebih baik dan prestise yang lebih baik untuk instansi yang bersangkutan (Hanafi dan Zulkifli, 2018).

Selain lingkungan kerja, faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah beban kerja. Permendagri No. 12/2008, menyatakan bahwa beban kerja merupakan besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan normal waktu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi dari pada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan maka akan muncul kelelahan yang lebih. Oleh karena itu, pembagian beban kerja yang tepat dan sesuai dengan kemampuan karyawan sangat penting untuk diperhatikan karena dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan juga pencapaian perusahaan. Kelebihan beban kerja merupakan masalah besar bagi semua organisasi. Beberapa orang mengalami tekanan karena kelebihan pekerjaan, beberapa mungkin mengalami ketidakpuasan kerja. Sangat penting bahwa organisasi memahami kebutuhan karyawannya dan memberikan yang terbaik bagi karyawannya (Rindorindo *et al.* 2019).

Beban kerja yang diberikan kepada pegawai atau karyawan dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan yang bersangkutan. Beban yang diberikan suatu organisasi kepada karyawannya terbagi menjadi beban kerja sesuai yang sesuai dengan standar, beban kerja yang terlalu tinggi (*over capacity*) dan beban kerja yang terlalu rendah (*under capacity*). Beban kerja yang terlalu berat atau

terlalu ringan akan berdampak pada organisasi tersebut. Hal ini dapat menyebabkan terjadinya inefisiensi kerja (Sofiana *et al*, 2020).

Beban kerja dapat terjadi apabila karyawan tidak mampu menyelesaikan tugas sesuai kapasitas kemampuannya akibat dari tuntutan pekerjaan yang terlalu menumpuk. Terlalu banyak pekerjaan yang harus terselesaikan disebabkan karena keterbatasan waktu yang singkat dan bisa juga karena kekurangan pegawai dalam suatu perusahaan. Oleh karena itu perusahaan harus mampu memperkirakan jumlah karyawan berdasarkan jumlah output atau hasil kerja yang mampu dihasilkan oleh setiap karyawan, dapat diketahui berapa jumlah karyawan yang sesungguhnya diperlukan oleh perusahaan untuk mencapai target. Hal tersebut dapat dilakukan melalui suatu pengukuran kapasitas kerja, sehingga karyawan dapat bekerja optimal sesuai kemampuannya (Fransiska, 2020). Beban kerja yang terlalu berlebihan akan mengakibatkan dampak yang tidak baik bagi pegawai pada umumnya, yaitu akan menimbulkan kelelahan baik secara fisik maupun mental serta akan menimbulkan reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan mudah marah. Sedangkan beban kerja yang terlalu sedikit juga akan terjadi pengurangan gerak yang akan menimbulkan kebosanan. Rasa bosan dalam kerja yang dilakukan atau pekerjaan yang terlalu sedikit mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan sehingga secara potensial membahayakan pegawai (Nabawi, 2020).

Koesomowidjojo (2017:21) mengemukakan bahwa beban kerja merupakan segala bentuk pekerjaan yang diberikan kepada sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu. Koesomowidjojo (2017:33), indikator beban kerja adalah: 1. Kondisi pekerjaan, 2. Penggunaan waktu kerja, 3. Target yang harus dicapai.

Namun, dibalik itu sering muncul ketidak nyaman dan rasa bosan yang dapat menyebabkan adanya rasa stres. Stres kerja merupakan tanggapan seseorang terhadap kondisi yang dirasakan baik secara fisik maupun psikologis yang berlebihan karena suatu tuntutan pekerjaan secara internal maupun eksternal. Sehingga kondisi stres ini dapat mengalami ketidakpuasan dalam bekerja dan menurunkan kinerja (Lukito dan Alriani, 2019). Stres kerja diidentifikasi sebagai kondisi psikis karyawan yang ditandai dengan respons negatif. Kondisi stres kerja pada karyawan dinilai dapat berkontribusi terhadap kinerja karyawan, termasuk penurunan produktivitas kerja ( Simanjuntak *et al.* 2021). Hal ini sesuai dengan pasal 164 hingga 166 dalam Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang kesehatan yang menjelaskan bahwa kondisi pekerja dengan status kesehatan yang baik dapat berkontribusi pada tercapainya produktivitas secara optimal. Stres kerja adalah suatu tanggapan penyesuaian diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individu dan atau proses psikologi yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan dari luar (lingkungan), situasi atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologis dan atau fisik berlebihan kepada seseorang (Polakitang *et al.* 2019).

Stres dapat ditafsirkan sebagai tekanan batin, sedangkan stres kerja merupakan tekanan yang dihadapi karyawan dalam menjalankan tugas kerjanya. Sehingga, para pegawai perlu mendapatkan perhatian khusus dari seorang pimpinan. Tanpa upaya untuk mengatasi stres akan berpengaruh pada prestasi kerja (Partika *et al.* 2020). Mangkunegara (2017), mengemukakan bahwa: Stres kerja adalah suatu perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan,

tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan. Stres menjadi masalah yang penting karena situasi itu dapat mempengaruhi kinerja, sehingga perlu penanganan dalam upaya mencapai tujuan dan sasaran perusahaan. Pada umumnya orang menganggap bahwa stres merupakan suatu kondisi yang negatif, suatu kondisi yang mengarah pada timbulnya penyakit fisik maupun mental, atau mengarah ke perilaku yang tidak wajar (Panggabean *et al*, 2019).

Stres kerja yang dialami pegawai perlu mendapat perhatian karena tekanan kerja yang tinggi yang diterima pegawai terutama dari pekerjaan yang seharusnya bukan bagian yang harus mereka kerjakan tetapi mereka wajib mengerjakannya, hal ini mengganggu konsentrasi pegawai dalam bekerja. Malayu Hasibuan (2017), stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang. Orang-orang yang mengalami stres menjadi nervous dan merasakan kecuatiran kronis. Mereka sering menjadi marah-marah, agresif, tidak dapat relaks, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif. Stres merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhinya, kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam diri seseorang maupun lingkungan di luar diri seseorang. Stres juga dapat mengakibatkan turunnya kinerja yang dihasilkan karyawan seperti banyaknya tugas-tugas yang diberikan perusahaan, bila pekerjaan yang dikerjakan melebihi waktu yang disediakan (Fitriano *et al*. 2020). Indikator stres kerja menurut (Afandi, 2018) adalah : Tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi, kepemimpinan organisasi .

Konfeksi Tommy Busana merupakan usaha yang bergerak di bidang tekstil, yang beralamat di Jl. Kuwum III, Kuwum, Kec. Marga, Kabupaten Tabanan. Konfeksi Tommy Busana melayani pembuatan baju sekolah, jas, baju kaos dan lain sebagainya, baik dalam jumlah sedikit maupun banyak. Jumlah pegawai pada Konfeksi Tommy Busana berjumlah 35 orang.

**Tabel 1.1**  
**Database Produksi Tommy Busana Tahun 2021**

BULAN	QUANTITY
JANUARI	314
FEBRUARI	878
MARET	736
APRIL	749
MEI	308
JUNI	295
JULI	849
AGUSTUS	1362
SEPTEMBER	355
OKTOBER	326
NOVEMBER	548
DESEMBER	521

Sumber : Pemilik Konfeksi Tommy Busana (2021)

Hasil penelitian yang dilakukan Adnyani dan Dharmayasa (2020) menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja. Berdasarkan hasil wawancara dengan pegawai Konfeksi Tommy Busana, ditemukan masalah yang berkaitan dengan stress kerja yaitu pesanan yang menumpuk dan pemilik sering menerima pesanan sesuka hati tanpa melihat pesanan yang belum selesai. Selain itu pada saat pekerjaan sedang menumpuk, sering terjadi miskomunikasi antara pegawai sehingga berpengaruh terhadap hubungan pegawai itu sendiri. Jika hal tersebut terus terjadi, maka akan mengganggu kegiatan operasional, dan berdampak terhadap kinerja pegawai itu sendiri.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Alriani dan Lukito (2018) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja. Dari hasil wawancara dengan pemilik Konfeksi Tommy Busana, ditemukan masalah yang terkait dengan beban kerja yaitu pesanan pembuatan baju dan souvenir yang dipesan mendadak dengan jumlah besar dan tenggang waktu pengerjaan sedikit. Jika hal tersebut terus terjadi, maka akan mengganggu kegiatan operasional, dan dapat mengganggu kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Rahman (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan observasi ditemukan kendala lain yang juga diduga menjadi penurunan kinerja pegawai adalah lingkungan kerja dimana disekitar tempat penyablonan dan tempat pemotongan bahan kurang terjaga kebersihannya sehingga membuat rasa kurang nyaman pegawai pada saat bekerja.

Oleh karena itu, berdasarkan fenomena dan hasil penelitian yang dilakukan pada Konfeksi Tommy Busana, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja , Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Konfeksi Tommy Busana”**.

Mengacu pada latar belakang yang telah disampaikan dan dalam kaitan dengan peningkatana kinerja pegawai, maka penelitian ini dimaksudkan untuk melihat preferensi atau acuan perusahaan dalam meningkatkan kinerja terutama terkait dengan lingkungan kerja, beban kerja dan stres kerja.

## 1.2 Pokok Permasalahan

Berdasarkan dari latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka dapat diperoleh pokok permasalahan pada penelitian ini adalah :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Konfeksi Tommy Busana ?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Konfeksi Tommy Busana ?
3. Apakah stress kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Konfeksi Tommy Busana ?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pokok penelitian diatas, yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Konfeksi Tommy Busana.
2. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai di Konfeksi Tommy Busana.
3. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai di Konfeksi Tommy Busana.

## 1.4 Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoritis

Peneliti berharap hasil penelitian dapat berkontribusi terhadap perkembangan ilmu pengetahuan, serta dapat dijadikan sebagai bahan referensi penelitian selanjutnya dan mengembangkan penelitiannya khususnya yang terkait dengan pengaruh lingkungan kerja, beban kerja, dan stress kerja terhadap kinerja.

## 2. Kegunaan Praktis

Menjelaskan bahwa hasil penelitian bermanfaat memberikan sumbangan pemikiran bagi pemecahan masalah yang berhubungan dengan topik atau tema sentral dari suatu penelitian. Penelitian ini berguna secara teknis untuk memperbaiki atau mempertimbangkan variable-variabel penelitian ini untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Konfeksi Tommy Busana.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Landasan Teori

##### 2.1.1 *Grand Theory*

*Goal setting theory* ini dikemukakan oleh Locke (1978). Teori ini mengemukakan bahwa dua *cognitions* yaitu *values* dan *intentions* (tujuan) sangat menentukan perilaku seseorang. Berdasarkan teori ini suatu individu menentukan tujuan atas perilakunya di masa depan dan tujuan tersebut akan mempengaruhi perilaku orang tersebut. Disamping itu, teori ini juga menunjukkan adanya keterkaitan antara sasaran dan kinerja. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Jika seorang individu komit dengan sasaran tertentu, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya.

*Goal setting theory* juga merupakan bagian dari teori motivasi. Teori ini menyatakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen tujuan tinggi akan mempengaruhi kinerja manajerial. Adanya tujuan individu menentukan seberapa besar usaha yang akan dilakukannya, semakin tinggi komitmen karyawan terhadap tujuannya akan mendorong karyawan tersebut untuk melakukan usaha yang lebih keras dalam mencapai tujuan tersebut. *Goal setting theory* berasumsi bahwa ada hubungan langsung antara tujuan yang spesifik dan terukur dengan kinerja.

Temuan utama dari *goal setting theory* adalah individu yang diberi tujuan yang spesifik dan sulit tapi dapat dicapai memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan orang-orang yang menerima tujuan yang mudah dan kurang spesifik atau tidak ada tujuan sama sekali. *Goal Setting Theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada suatu tujuan tertentu. Jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya.

Capaian atas sasaran dan tujuan yang ditetapkan dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Secara keseluruhan niat dalam hubungannya untuk tujuan-tujuan yang ditetapkan merupakan motivasi yang kuat dalam mewujudkan kinerjanya. Individu harus mempunyai keterampilan, mempunyai tujuan, dan menerima umpan balik untuk menilai kinerjanya dalam organisasi. Pencapaian atas sasaran dan tujuan mempunyai pengaruh terhadap perilaku karyawan dan kinerja dalam organisasi tersebut. Jika mereka tidak tahu bagaimana kemajuannya, akan sulit bagi mereka untuk menyesuaikan tingkat atau arah usaha dalam menyesuaikan strategi kinerja untuk mencocokkan apa yang diperlukan dalam mencapai tujuan.

### **2.1.2 Kinerja Pegawai**

Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya, sehingga perlu melakukan berbagai kegiatan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Kinerja pegawai mempengaruhi seberapa besar mereka memberikan kontribusi kepada perusahaan. Pada umumnya pegawai harus bekerja secara efektif dan

efisien dalam perannya dalam berkontribusi pada kegiatan organisasi yang meliputi pencapaian visi, misi, dan tujuan jangka pendek (Pattnaik dan Tripathy, 2018). Dengan demikian, pegawai perlu diberi tekanan agar kinerja yang dihasilkan sesuai dengan tujuan organisasi. Tekanan yang diberikan akan diterima dan mendapat respon yang berbeda-beda dari pegawai karena karakter yang dimiliki setiap pegawai berbeda. Pegawai yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan menganggap tekanan itu sebagai peluang, sedangkan pegawai dengan semangat kerja yang rendah akan merasa tertekan dan menganggap sebagai ancaman.

Kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas, dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas (Sutrisno, 2018). Fahmi (2017) menyatakan kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Kinerja pegawai mencerminkan perilaku pegawai di tempat kerja sebagai penerapan keterampilan, kemampuan, dan pengetahuan, yang memberikan kontribusi atau nilai terhadap tujuan organisasi (Kaswan, 2017). Kinerja pegawai adalah salah satu faktor utama yang mempengaruhi kemajuan organisasi. Semakin tinggi atau semakin baik kinerja pegawai maka tujuan organisasi akan semakin mudah dicapai,

begitu pula sebaliknya yang terjadi apabila kinerja pegawai rendah. Kinerja merupakan suatu hal yang tidak dapat dipisahkan dengan organisasi (Triastuti, 2019).

Berdasarkan definisi diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi organisasi untuk mencapai tujuan dan memcerminkan perilaku pegawai ditempat kerja.

### 1) **Dimensi Kinerja**

Dimensi kinerja pegawai merupakan pengukuran berdasarkan perilaku condong pada aspek kualitatif daripada kuantitatif yang terukur. Pengukuran berdasarkan perilaku umumnya bersifat subyektif dimana diasumsikan karyawan dapat menguraikan dengan tepat kinerja yang efektif untuk dirinya sendiri maupun untuk rekan kerjanya. Kelemahan utama kriteria pengukuran ini adalah rentan terhadap bias pengukuran karena kinerja diukur berdasarkan persepsi. Hasibuan (2017) dimensi kinerja antara lain adalah:

#### a) Kesetiaan

Penilaian mengukur kesetiaan pegawai terhadap pegawai serta jabatannya dalam organisasi.

#### b) Prestasi kerja

Penilai menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan pegawai tersebut dari uraian pekerjaannya.

#### c) Kejujuran

Penilaian kejujuran dalam melaksanakan tugas, memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain.

## d) Kedisiplinan

Penilaian disiplin pegawai dalam mematuhi peraturan yang ada dan melakukan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang diberikan.

## e) Kreativitas

Penilaian kemampuan pegawai dalam mengembangkan kreativitas untuk menyelesaikan pekerjaannya.

## f) Kerjasama

Penilaian kesediaan pegawai berpartisipasi dan bekerjasama dengan pegawai lainnya sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

## g) Kepemimpinan

Penilaian kemampuan untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.

## h) Pengalaman

Penilaian pengalaman kerja menunjukkan suatu kemampuan atau keterampilan yang dimiliki seseorang.

## i) Prakasa

Penilaian kemampuan berpikir yang berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisa, menilai, menciptakan, memberikan alasan, mendapatkan kesimpulan, dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapinya.

## j) Kecakapan

Penilaian kecakapan pegawai dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam elemen yang semuanya terlibat didalam penyusunan kebijaksanaan dan di dalam situasi manajemen.

k) **Tanggung Jawab**

Penilaian kesediaan pegawai dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaan, pekerjaan, dan hasil kerjanya, daran dan prasarana yang dipergunakannya, serta perilaku kerjanya.

2) **Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi sebuah kinerja seorang pegawai. Menurut Mangkunegara (2017) ada 2 (dua) faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

a) **Faktor Kemampuan**

Kemampuan adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan. Secara psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Artinya karyawan yang memiliki IQ di atas rata – rata (IQ 110-120) dengan pendidikan memadai untuk jabatan dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerjayang diharapkan. Oleh karena itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man onthe right place, the right man on the righ right job*).

b) **Faktor Motivasi**

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi (*situasion*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri (sikap mental) seorang karyawanyang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri karyawan untuk

berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (sikap secara mental, fisik, tujuan dan situasi). Artinya seorang karyawan harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai serta mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi merupakan suatu kehendak atau keinginan yang muncul dalam diri karyawan yang menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja secara optimal guna mencapai tujuan.

### 3) **Indikator Kinerja**

Menilai suatu prestasi atau kinerja dibutuhkan indikator-indikator yang mampu memberikan penilaian yang objektif bagi kinerja tersebut. Mangkunegara (2017) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu :

#### a) **Kualitas**

Seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

#### b) **Kuantitas**

Seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

#### c) **Pelaksanaan tugas**

Seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

d) Tanggung jawab

Kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

### 2.1.3 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dengan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya. Demikian juga halnya ketika melakukan pekerjaan, pegawai sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan sekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Selama melakukan pekerjaan, setiap pegawai akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan kepada karyawan. Berangkat dari pengertian diatas, dapat dipahami bahwa, lingkungan kerja adalah keadaan fisik yang dapat mempengaruhi pegawai saat menjalankan tugasnya (Elfita, *et al* 2019). Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai

keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik secara perorangan maupun sebagai kelompok (Afandi, 2018).

Sedarmayanti (2017), mengemukakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan, karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.

Berdasarkan definisi diatas dapat diambil kesimpulan lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada pada lingkungan pegawai dan akan mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

#### 1) **Dimensi Lingkungan Kerja**

Sedarmayanti (2017) mengemukakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni :

##### a) Lingkungan kerja fisik

Semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni :

- (1) Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan karyawan, seperti: Pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.
- (2) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

b) Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan sesama rekan kerja ataupun dengan bawahan.

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

Sedarmayanti (2017) faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah :

a) Penerangan/pencahayaan di tempat kerja

Penerangan dan pencahayaan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapatkan kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

b) Temperatur di tempat kerja

Dalam keadaan normal, setiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda.

c) Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperature, kelembaban, kecepatan udara bergerak, dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh

manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

d) Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yakni untuk proses metabolisme. Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.

e) Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan dalam bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi.

f) Getaran mekanis di tempat kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh pegawai dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan.

g) Bau-bauan di tempat kerja

Adanya bau-bauan disekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

h) Tata warna di tempat kerja

Menata di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya, tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi, hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan.

i) Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karenaitu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya.

3) **Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Non Fisik**

Sedarmayanti (2017:27) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja non fisik adalah :

- a) Perhatian dan dukungan pimpinan yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan penghargaan dan perhatian serta menghargai mereka.
- b) Kerjasama antar kelompok yaitu sejauh mana karyawan merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok yang ada.

4) **Indikator Lingkungan Kerja**

Sedarmayanti (2017) indikator lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yaitu:

a) Indikator lingkungan kerja fisik :

(1) Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih akan menciptakan keadaan disekitarnya menjadi sehat. Oleh karena itu setiap organisasi hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja. Dengan

adanya lingkungan yang bersih karyawan akan merasa senang sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

(2) Penerangan

Penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan yang terang tetapi tidak menyilaukan.

(3) Suhu udara

Dengan memperhatikan suhu udara pada lingkungan kerja maka akan tercipta rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

(4) Penggunaan warna

Penggunaan warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya penggunaan warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang sifat manusia.

(5) Keamanan

Keamanan pada lingkungan kerja sangat perlu diperhatikan karena dapat menimbulkan rasa nyaman pada saat bekerja.

#### 2.1.4 Beban Kerja

Beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah tugas – tugas yang diberikan oleh pimpinan kepada seorang pegawai yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Menganalisis beban kerja merupakan suatu proses dalam menentukan jumlah kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu, tidak hanya beban yang berkaitan dengan kualitas dan kuantitas produk yang dihasilkan oleh masing-masing pegawai. Beban kerja yang terlalu berlebihan akan mengakibatkan dampak yang tidak baik bagi pegawai pada umumnya, yaitu akan menimbulkan kelelahan baik secara fisik maupun mental serta akan menimbulkan reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan mudah marah. Sedangkan beban kerja yang terlalu sedikit juga akan terjadi pengurangan gerak yang akan menimbulkan kebosanan. Rasa bosan dalam kerja yang dilakukan atau pekerjaan yang terlalu sedikit mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan sehingga secara potensial membahayakan pegawai (Nabawi, 2020).

Sedangkan menurut Permendagri Nomor 12 tahun 2008, beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Selanjutnya berdasarkan Undang - undang Kesehatan Nomor 36 tahun 2009 bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil antara jumlah pekerjaan dengan waktu. Setiap pekerja dapat bekerja secara sehat tanpa membahayakan dirinya sendiri maupun masyarakat di sekelilingnya, untuk itu perlu dilakukan upaya penyesuaian antara kapasitas kerja, beban kerja dan lingkungan kerja sehingga

diperoleh hasil kerja yang optimal.

Beban kerja adalah banyaknya pekerjaan yang diberikan perusahaan kepada pekerja dengan harus mempertimbangkan antara kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dikerjakan dan ada jangka waktu yang telah ditetapkan. Setiap pekerja memiliki tingkat pembebanan yang berbeda sesuai dengan mental dan fisik setiap pekerja (Sagita dan Assa, 2019). Beban kerja adalah sesuatu yang muncul yang dikarenakan jumlah kegiatan atau tugas-tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan secara sistematis dengan menggunakan keterampilan yang harus diselesaikan berdasarkan waktu (Sinaga dan Sihombing, 2021). Koesomowidjojo (2017) mengemukakan bahwa beban kerja merupakan segala bentuk pekerjaan yang diberikan kepada sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu.

Berdasarkan definisi diatas dapat diambil kesimpulan beban kerja merupakan tugas-tugas yang diberikan perusahaan kepada pegawainya dengan tugas yang harus diselesaikan dengan waktu yang singkat.

#### 1) **Dimensi Beban Kerja**

Munandar (2017), mengklasifikasikan beban kerja ke dalam faktor-faktor intrinsik dalam pekerjaan sebagai berikut:

##### a) Tuntutan Fisik

Kondisi kerja tertentu dapat menghasilkan prestasi kerja yang optimal. Kondisi fisik berdampak pula terhadap kesehatan mental seorang tenaga kerja. Dalam hal ini bahwa kondisi kesehatan pegawai harus tetap dalam keadaan sehat saat melakukan pekerjaan, selain istirahat yang cukup juga dengan dukungan sarana tempat kerja yang nyaman dan memadai.

b) Tuntutan Tugas

Kerja shift atau kerja malam sering kali menyebabkan kelelahan bagi para pegawai akibat beban kerja yang berlebihan. Beban kerja berlebihan dan beban kerja yang terlalu sedikit dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Beban kerja dapat dibedakan menjadi dua kategori: 1). Beban kerja terlalu banyak/sedikit “kuantitatif” yang timbul akibat dari tugas-tugas yang terlalu banyak/sedikit diberikan kepada tenaga kerja untuk diselesaikan dengan waktu tertentu; 2). Beban kerja berlebihan /sedikit “kualitatif” yaitu jika orang merasa tidak mampu untuk melaksanakan suatu tugas atau melaksanakan tugas tidak menggunakan keterampilan dan suatu potensi dari tenaga kerja.

2) **Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja**

Koesomowidjojo (2017:24) faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja yaitu faktor internal dan faktor eksternal :

a) Faktor Internal

Merupakan faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal seperti jenis kelamin, usia, postur tubuh, status kesehatan, dan motivasi, kepuasan maupun persepsi

b) Faktor Eksternal

Merupakan faktor yang berasal dari luar tubuh karyawan seperti :

(1) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang nyaman tentunya akan berpengaruh terhadap kenyamanan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Akan tetapi apabila lingkungan kerja dalam hal penerangan cahaya yang kurang optimal, suhu ruang yang panas, debu, asap, dan kebisingan tentunya akan membuat ketidaknyamanan bagi karyawan.

## (2) Tugas-tugas Fisik

Tugas-tugas fisik yang dimaksud adalah hal-hal yang berhubungan dengan alat-alat dan sarana bantu dalam menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan (sarana dan prasarana dalam bekerja).

## (3) Organisasi Kerja

Karyawan tentunya membutuhkan jadwal kerja yang teratur dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga lamanya waktu bekerja, shift kerja, istirahat. Perencanaan karir hingga penggajian akan turut memberikan kontribusi terhadap beban kerja yang dirasakan masing-masing karyawan.

3) **Indikator Beban Kerja**

Koesomowidjojo (2017) indikator beban kerja diantaranya adalah

:

## a) Kondisi pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik. Seperti contoh, karyawan yang berada pada divisi produksi tentunya akan berhubungan dengan mesin-mesin produksi. Sejauh mana kemampuan dan pemahaman karyawan dalam penguasaan mesin-mesin produksi untuk membantu mencapai target produksi yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, perusahaan hendaknya telah memiliki dan memberikan sosialisasi SOP (*Standard Operating Procedure*) kepada semua unsur di dalam lembaga sehingga karyawan yang bekerja di dalamnya dapat :

- (1) Mudah mengoperasikan pekerjaan yang telah didelegasikan.
- (2) Meminimalisir kesalahan dalam melaksanakan tahapan pekerjaan

- (3) Meminimalisir kecelakaan kerja.
- (4) Mengurangi beban kerja karyawan dan meningkatkan *comparability*, *credibility*, dan *defensibility*.
- (5) Memudahkan evaluasi setiap proses kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan/lembaga/instansi
- (6) Memudahkan karyawan dalam mengambil keputusan apabila terdapat perubahan dalam prosedur kerja sehingga kualitas kerja yang ditetapkan akan jauh lebih mudah dicapai.
- (7) Memudahkan karyawan untuk memiliki komunikasi yang baik dengan atasan maupun rekan kerja.

b) Penggunaan waktu kerja

Waktu kerja yang sesuai dengan SOP dapat meminimalisir beban kerja karyawan. Namun, banyak organisasi tidak memiliki SOP atau tidak konsisten dalam melaksanakan SOP, penggunaan waktu kerja yang diberlakukan kepada karyawan cenderung berlebihan atau sangat sempit.

c) 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.

### 2.1.5 Stres Kerja

Mangkunegara (2017) stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres inisial dari simptom, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan. Stres kerja sangat berdampak buruk bagi perusahaan, karena jika karyawan mengalami stres kerja maka pekerjaan karyawan dapat terhambat dan produktivitas kerja akan menurun. Maka dari itu pimpinan harus cerdas dalam mengatasi stres kerja karyawan dengan cara mempertimbangkan setiap keluhan karyawan, lingkungan kerja, dan apa yang dibutuhkan oleh karyawan, sehingga dengan adanya kenyamanan karyawan dalam bekerja maka produktivitas kerja dapat meningkat yang dapat membawa keuntungan bagi perusahaan.

Stres kerja merupakan suatu tanggapan adaptif, dibatasi oleh perbedaan individual dan proses psikologis, yaitu konsekuensi dari setiap kegiatan (lingkungan), situasi atau kejadian *eksternal* yang membebani tuntutan psikologi atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang di tempat individu tersebut berada. Stres yang positif disebut *eustress* sedangkan stres yang berlebihan dan bersifat merugikan disebut *distress*. Stres yang dibiarkan begitu saja tanpa penanganan yang serius dari pihak perusahaan pada jangka pendek dapat membuat karyawan menjadi tertekan, tidak termotivasi, dan frustrasi menyebabkan karyawan bekerja tidak optimal sehingga kinerjanya pun akan terganggu (Wenur *et al*, 2018). Stres kerja merupakan setiap tekanan baik secara fisik maupun psikologis yang dirasakan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya (Waruwu, 2018). Nusran dan Dirgahayu (2019) definisi stres

adalah suatu keadaan yang bersifat internal karena oleh tuntutan fisik (badan), lingkungan, dan situasi sosial yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol. Apabila karyawan mengalami stres dalam suatu perusahaan, sangat besar kemungkinan hal tersebut akan menghambat jalannya interaksi antar sesama karyawan dan biasanya karyawan yang mengalami stress akan menjadi agresif dan mudah marah sehingga dapat memicu terjadinya konflik antar sesama karyawan sehingga hal tersebut dapat berdampak pula pada kinerja yang dihasilkan..

Mangkunegara (2017) memberikan definisi stres sebagai suatu keadaan tertekan, baik secara fisik maupun psikologis. Keadaan tertekan tersebut secara umum merupakan kondisi yang memiliki karakteristik bahwa tuntutan lingkungan melebihi kemampuan individu untuk meresponnya. Lingkungan tidak berarti hanya lingkungan fisik saja, tetapi juga lingkungan sosial. Lingkungan seperti ini juga terdapat dalam organisasi kerja sebagai tempat setiap anggota organisasi atau karyawan menggunakan sebagian besar waktunya dalam kehidupan sehari-hari.

Berdasarkan definisi diatas dapat diambil kesimpulan stres kerja merupakan kondisi dimana pegawai mengalami tekanan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan.

#### 1) **Dimensi Stres Kerja**

Mangkunegara (2017) dimensi stress kerja adalah :

##### a) **Beban kerja**

Beban kerja merupakan suatu tanggungan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawannya. Beban kerja yang berlebih dengan rentang waktu penyelesaian yang singkat cenderung akan membebani

karyawannya dengan pikiran dan tekanan. Semakin tinggi beban kerja yang ditanggung karyawan maka akan semakin tinggi juga stres kerja yang dialaminya. Beban kerja yang tinggi harus disertai dengan rentang waktu penyelesaian yang lama.

b) Waktu kerja

Baik buruknya hasil sebuah pekerjaan tergantung dengan waktu penyelesaian yang dibutuhkan. Rentang waktu kerja yang sesuai dengan beban kerja yang diberikan cenderung akan menghasilkan *output* yang maksimal. Jika karyawan dihadapi dengan beban kerja yang tinggi namun dengan tuntutan waktu penyelesaian yang singkat, karyawan akan cenderung merasakan stres dikarenakan tekanan pekerjaan yang harus dicapainya yang tentu saja akan mempengaruhi karirnya di perusahaan.

c) Umpan balik

Seorang karyawan cenderung akan merasa dihargai jika pekerjaan yang telah diselesaikan mendapatkan umpan balik yang baik dan sesuai dengan apa yang diharapkannya. Dengan umpan balik yang baik akan membuat karyawan merasa diapresiasi dan dihargai oleh perusahaan. Namun jika umpan balik yang diberikan tidak sesuai maka karyawan cenderung akan merasakan kegelisahan atas pekerjaan yang telah dilakukannya. Karyawan membutuhkan kritik dan saran agar mereka mengetahui arah mana yang harus mereka ambil dalam bekerja. Jika hal tersebut tidak didapatkan maka karyawan akan merasakan kebingungan yang berujung menjadi sebuah pikiran yang dapat menyebabkan stres dan mengganggu kinerjanya.

d) **Tanggung Jawab**

Keadaan dimana seseorang diberikan wewenang penuh untuk menanggung resiko, sebab dan akibat dari sebuah pekerjaan ataupun tugas tugas yang ditanggungkan kepadanya. Setiap karyawan harus bisa mempertanggung jawabkan setiap pekerjaan yang telah diberikan kepadanya, baik dalam hal ketepatan waktu, kualitas yang dihasilkan dan manfaat yang didapatkan untuk perusahaan. Secara tidak langsung hal tersebut dapat membuat karyawan merasakan stress kerja karena hal tersebut dapat membebani dan menumbuhkan rasa ketakutan tersendiri dalam proses mencapainya.

2) **Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja**

Penyebab stress kerja pada individu ketika mendapatkan suatu tekanan, tuntutan dan hambatan. Robbins (2017) mengungkapkan tiga faktor yang menjadi sumber stres yang potensial, yaitu:

a) **Faktor Lingkungan**

Perubahan yang terjadi secara tidak pasti dalam lingkungan organisasi dapat mempengaruhi tingkat stres di kalangan karyawan. Contohnya : keamanan dan keselamatan dalam lingkungan pekerjaan, perilaku manajer terhadap bawahan, kurangnya kebersamaan dalam lingkungan pekerjaan.

b) **Faktor Organisasional**

Tuntutan tugas yang berlebihan, tekanan untuk menyelesaikan pekerjaan dalam kurun waktu tertentu.

c) **Faktor Individual**

Faktor ini mencakup kehidupan pribadi karyawan terutama persoalan keluarga, masalah ekonomi pribadi dan karakteristik kepribadian bawaan.

- (1) Faktor persoalan keluarga, survei nasional secara konsisten menunjukkan bahwa orang menganggap bahwa hubungan pribadi dan keluarga sebagai sesuatu yang sangat berharga. Kesulitan pernikahan, pecahnya hubungan dan kesulitan disiplin anak-anak merupakan contoh masalah hubungan yang menciptakan stres bagi karyawan dan terbawa ke tempat kerja.
- (2) Masalah ekonomi, diciptakan oleh individu yang tidak dapat mengelola sumber daya keuangan mereka merupakan satu contoh kesulitan pribadi yang dapat menciptakan stres bagi karyawan dan mengalihkan perhatian mereka dalam bekerja.
- (3) Karakteristik kepribadian, faktor individu yang penting mempengaruhi stress adalah kodrat kecenderungan dasar seseorang. Artinya gejala stres yang diungkapkan pada pekerjaan itu sebenarnya berasal dari dalam kepribadian orang itu.

### 3) **Indikator Stres Kerja**

Afandi (2018), indikator stres kerja adalah :

#### a) Tuntutan tugas

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

#### b) Tuntutan peran

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

#### c) Tuntutan antar pribadi

Merupakan tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain.

d) Struktur organisasi

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

e) Kepemimpinan organisasi

Memberikan gaya manajemen pada organisasi. Beberapa pihak didalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutan dan kecemasan.

## 2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

### 2.2.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

- 1) Cahya, *et al.* (2021) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh lingkungan kerja, stress kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan UMKM Buah Baru Online (BBO) di Gamping Yogyakarta. Jenis penelitian ini yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan metode sensus, yakni mengambil semua populasi menjadi responden penelitian. Jumlah responden adalah 50 orang dan hasil analisis dengan menggunakan SPSS Versi 20 Berdasarkan hasil analisis data uji t, maka disimpulkan bahwa: (1).Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai sebesar 0,003, (2).Stress kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai sebesar 0,170. (3). Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai sebesar 0,070. (4). Secara simultan variabel lingkungan kerja, stress kerja dan motivasi kerja berpengaruh pada kinerja karyawan dengan hasil uji f nilai sig sebesar  $0,000 < 0,05$ .

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama-sama menggunakan variabel independen lingkungan kerja, stres kerja dan variabel dependen kinerja. Sama-sama menggunakan metode sensus dalam pengambilan sampel.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya dapat dilihat pada jumlah populasi yang digunakan pada penelitian ini menggunakan sampel 35 dan penelitian sebelumnya menggunakan sampel 50 orang, dan lokasi penelitian.

- 2) Apika (2020) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh lingkungan kerja, stress kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Berkilau Pangkalan Kerinci II. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan metode sensus dan jumlah sampel 71 responden. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Analisis data yang digunakan menggunakan aplikasi SPSS versi 23. Untuk variabel dependen ( $y$ ) dari penelitian adalah kinerja pegawai, untuk variabel independen ( $x$ ) adalah lingkungan kerja ( $x_1$ ), stress kerja ( $x_2$ ) dan disiplin kerja ( $x_3$ ). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: Secara Parsial Lingkungan Kerja, Stress Kerja dan Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Berkilau Pangkalan Kerinci II. Secara Simultan Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Berkilau Pangkalan Kerinci II. Hasil penelitian ini menunjukkan nilai koefisien determinasi yang telah diolah dan dihitung berdasarkan data yaitu sebesar 0,876. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antar variabel independen terhadap variabel dependen, sedangkan nilai R Square sebesar 0.767. hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan

kerja, stress kerja, dan disiplin kerja secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 76,7% terhadap kinerja, sedangkan sisanya sebesar 23,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama-sama menggunakan variabel independen lingkungan kerja, stres kerja dan variabel dependen kinerja. Sama-sama menggunakan metode sensus dalam pengambilan sampel.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya dapat dilihat pada jumlah populasi yang digunakan pada penelitian ini menggunakan sampel 35 dan penelitian sebelumnya menggunakan sampel 71 orang, dan lokasi penelitian.

- 3) Rahman (2021) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Pandeglang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pandeglang yang berjumlah 35 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh, dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner dan data primer. Metode analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis, uji koefisien determinasi, dan analisis regresi linier berganda dengan bantuan SPSS 21. Hasil uji dari penelitian ini secara parsial menunjukkan bahwa, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar ( $0,000 < 0,05$ ), dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar ( $0,012 < 0,05$ ). Sedangkan hasil uji penelitian secara

simultan menunjukkan lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan dengan signifikansi F sebesar  $0,000 < a (0,05)$  dan  $F \text{ Hitung } 22,969 > F \text{ tabel } 3,28$ . Dan  $RSquare$  sebesar 58,9% sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama-sama menggunakan variabel independen lingkungan kerja dan variabel dependen kinerja. Sama-sama menggunakan kuesioner dalam pengambilan sampel dengan jumlah responden yang sama dan menggunakan metode analisis yang sama.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya dapat dilihat pada tempat penelitian yang berbeda, dan lokasi penelitian.

- 4) Nabawi (2020) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. Pada penelitian ini populasi dan sampelnya adalah seluruh Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang yang berjumlah 81 orang. Data dianalisis menggunakan rumus regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama-sama menggunakan variabel independen lingkungan kerja, beban kerja dan variabel dependen kinerja. Sama-sama menggunakan metode sampling jenuh.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya dapat dilihat pada lokasi yang berbeda, dan lokasi penelitian.

5) Bahri dan Siahaan (2019) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh penempatan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Pada penelitian ini metode pengumpulan data dilakukan daftar pertanyaan (questionnaire) dan studi dokumentasi. Penelitian dilakukan dengan menggunakan sampel validitas sebanyak 30 orang yang diambil dari total populasi yaitu 145 orang, sedangkan untuk sampel penelitian sebanyak 107 orang dengan menggunakan metode slovin. Pengolahan data menggunakan perangkat lunak SPSS versi 24. Adapun teknik analisis data dengan menggunakan uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, pengujian hipotesis, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial variabel motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama-sama menggunakan variabel independen lingkungan kerja dan variabel dependen kinerja.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya dapat dilihat pada metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sensus dan pada penelitian sebelumnya menggunakan metode slovin, dan tempat penelitian.

### 2.2.2 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja

1) Arfani *et al.* (2018) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh stress kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT Sucofindo cabang Bandung. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan analisis data deskriptif dan kausal, responden yang diteliti dalam penelitian ini berjumlah 35 orang yang merupakan karyawan di PT Sucofindo Cabang Bandung yang diperoleh dengan menggunakan teknik probability sampling. Kemudian dilakukan analisis terhadap data yang diperoleh dengan menggunakan analisis linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Stres Kerja berada pada posisi angka 72,2% dengan kategori baik, Beban Kerja berada pada posisi 72,9% dengan kategori baik dan Kinerja Karyawan berada pada posisi 71,5% dengan kategori baik. Secara simultan menunjukkan bahwa Stres Kerja dan Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 62%. Serta secara parsial menunjukkan bahwa variabel Stres Kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 27,11%, Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 35,07%.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama-sama menggunakan variabel independen beban kerja, stres kerja dan variabel dependen kinerja. Memiliki jumlah responden yang sama yaitu 35 orang.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya dapat dilihat pada tempat penelitian.

2) Wangi (2020) dalam penelitiannya yang berjudul dampak Kesehatan dan keselamatan kerja, beban kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan divisi produksi PT. Arwana Citra Mulia Tbk. Penelitian ini

menggunakan sampel berjumlah 50 karyawan divisi produksi PT. Arwana Citra Mulia Tbk. Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data berupa wawancara, observasi, Kuisisioner. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji t dengan menggunakan perhitungan SPSS. Hasil analisis menyatakan bahwa:(1) Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Tidak berpengaruh positif dan signifikan pada Kinerja Karyawan, (2) Beban Kerja Tidak berpengaruh negatif dan signifikan pada Kinerja Karyawan, (3) Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama-sama menggunakan variabel independen beban kerja dan variabel dependen kinerja.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya dapat dilihat pada jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini menggunakan sampel 35 dan penelitian sebelumnya menggunakan sampel 50 orang, dan tempat penelitian.

- 3) Alriani dan Lukito (2018) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang. Populasi penelitian ini ialah karyawan PT. Sinarmas Distribusi Nusantara yang berjumlah 50 orang karyawan. Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh. Metode analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil pengujian hipotesis membuktikan beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, pengujian hipotesis membuktikan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja

karyawan, dan pengujian hipotesis membuktikan stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis regresi dari Beban Kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, dengan nilai koefisien regresi sebesar  $-0,203$  yang berarti peningkatan pada beban kerja akan diikuti oleh penurunan pada kinerja karyawan. Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan nilai koefisien regresi sebesar  $0,680$  yang berarti peningkatan pada lingkungan kerja akan diikuti oleh peningkatan pada kinerja karyawan. Stres Kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, dengan nilai koefisien regresi sebesar  $-0,201$  yang berarti peningkatan stress kerja akan diikuti oleh penurunan pada kinerja karyawan.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama-sama menggunakan variabel independen beban kerja, lingkungan kerja, stres kerja dan variabel dependen kinerja. Sama-sama menggunakan metode analisis regresi linier berganda.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya dapat dilihat pada jumlah populasi yang digunakan pada penelitian ini menggunakan 35 dan penelitian sebelumnya menggunakan 50 orang, dan lokasi penelitian.

- 4) Utomo (2019) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja pada PT. Mega Auto Central Finance cabang di Langsa. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah sebanyak 45 orang yang merupakan karyawan pada PT. Mega Auto Finance Cabang di Langsa. Analisis data menggunakan persamaan regresi linier berganda dan pembuktian hipotesis dengan menggunakan uji t, uji F dan koefisien determinasi ( $R^2$ ). Hasil uji t variabel beban kerja berpengaruh tidak

signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang Langsa. Variabel stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang Langsa. Hasil uji statistik (uji F), secara simultan beban kerja dan stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang Langsa. Berdasarkan uji t dan F, maka hipotesis diterima.

Penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama-sama menggunakan variabel independen beban kerja, stres kerja dan variabel dependen kinerja. Sama-sama menggunakan metode analisis regresi linier berganda.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya dapat dilihat pada jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini menggunakan 35 dan penelitian sebelumnya menggunakan 45 orang, dan lokasi penelitian.

5) Trang *et al.* (2019) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh beban kerja, stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Gran Puri. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 116 orang, dengan menggunakan teknik non probability sampling dan formula Slovin, sampel penelitian ini berjumlah 54 responden. Analisis data berupa uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, analisis regresi linier berganda, uji koefisien determinan, uji F, dan uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan beban kerja, stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, secara parsial beban kerja dan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama-sama menggunakan

variabel independen beban kerja, stres kerja dan variabel dependen kinerja.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya dapat dilihat pada jumlah populasi yang digunakan pada penelitian ini menggunakan 35 dan penelitian sebelumnya menggunakan 116 orang, dan lokasi penelitian.

### **2.2.3 Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja**

- 1) Tanjung *et al.* (2021) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh stress kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Utara. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan teknik pengumpulan data kuesioner. Populasi pada penelitian ini berjumlah 65 pegawai dan sampel yang diambil berjumlah 65 pegawai Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Utara. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sementara itu pada uji F stress kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Utara.

Penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama-sama menggunakan variabel independen stres kerja dan variabel dependen kinerja. Sama-sama menggunakan teknik pengumpulan data kuisisioner.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya dapat dilihat pada jumlah populasi yang digunakan pada penelitian ini menggunakan 35 dan penelitian sebelumnya menggunakan 65 orang, dan lokasi penelitian.

- 2) Sutrisno dan Suhendi (2019) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Sinar Indonesia.

Metode yang digunakan adalah metode deskriptif dengan pendekatan asosiatif. Teknik sampling yang digunakan adalah teknik sampling jenuh dengan sampel sebanyak 50 responden. Pengolahan data menggunakan Statistical Product and Service Solution for Windows version 24 ( SPSS version 24 ). Analisis data menggunakan analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel stress kerja pada PT. Bangun Sinar Indonesia Jakarta diinterpretasikan Setuju dengan rata-rata sebesar 3,72 pada rentang skala 3,40-4,19. Sedangkan kinerja karyawan diinterpretasikan Kurang Baik dengan rata-rata sebesar 3,08 pada rentang skala 2,60 –3,39. Hasil analisis perhitungan diperoleh  $Y = 54,781 - (0,628) X$ . Nilai konstanta sebesar 54,781 dan koefisien regresi - 0,628 dimana koefisien regresi angkanya bernilai Negatif. Nilai koefisien korelasi sebesar - 0,643 atau memiliki pengaruh yang kuat dan nilai koefisien determinasi sebesar 0,413 atau 41,3% sedangkan sisanya sebesar 58,7% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(-5,812 > 2,011)$  dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima artinya terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Sinar Indonesia.

Penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama-sama menggunakan variabel independen stres kerja dan variabel dependen kinerja.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya dapat dilihat pada jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini menggunakan 35 dan penelitian sebelumnya menggunakan 50 orang, dan lokasi penelitian.

- 3) Naingolan dan Handoko (2020) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh stress kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT.

Pupuk Sriwijaya Palembang. Pupuk Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 96 orang karyawan PT Pupuk Sriwijaya Palembang dari total keseluruhan populasi sebanyak 2.387 orang yang dipilih menggunakan metode purposive sampling dan ditentukan melalui rumus Slovin. Pengumpulan data menggunakan kuesioner sedangkan analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, analisis korelasi dan analisis koefisien determinasi. Data dikumpulkan dengan kuesioner yang telah diuji validitas (CFA) dan reliabilitasnya (Cronbach Alpha). Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh Stress Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT Pupuk Sriwijaya Palembang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedua variabel yaitu variabel Stress Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji F sebesar 24,538 dan taraf signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji F maka dapat disimpulkan pula bahwa Stress Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) (Secara Simultan) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama-sama menggunakan variabel independen stres kerja dan variabel dependen kinerja.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya dapat dilihat pada jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini menggunakan 35 dan penelitian sebelumnya menggunakan 96 orang, dan lokasi penelitian.

4) Prasetyo dan Steven (2020) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Telkom Witel Jakarta Utara. Metode pengumpulandata penelitian diperoleh dengan cara penyebaran kuesioner terhadapkaryawan Telkom Witel Jakarta Utara sebanyak 190 responden.Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini memiliki 46 butir pernyataan dengan skala likert 6 poin. Metode sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah nonprobability sampling denganteknik sampling jenuh. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu analisis deskriptif dan analisis jalur. Hasil yang diperoleh pada penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan Telkom Witel Jakarta Utara.

Penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama-sama menggunakan variabel independen stres kerja dan variabel dependen kinerja, dan sama-sama menggunakan kuesioner.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya dapat dilihat pada jumlah responden yang digunakan pada penelitian ini menggunakan 35 dan penelitian sebelumnya menggunakan 190 orang, dan lokasi penelitian.

5) Adnyani dan Dharmayasa (2020) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh stres kerja, kepuasan kerja dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan *outdoor* yang berhubungan langsung dengan tamu sebanyak 103 orang dan seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian dengan teknik sampel jenuh (*saturated sampling*) yaitu teknik sensus. Analisis data dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini

menunjukkan bahwa (1) Stres kerja berpengaruh negatif terhadap Kinerja karyawan, (2) Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan dan (3) Kompensasi finansial berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan. Sebaiknya pihak manajemen perusahaan hendaknya tidak memberikan tanggung jawab yang tidak sesuai dengan jabatan serta deskripsi pekerjaan yang diemban karyawan, merancang lingkungan kerja yang mendukung serta menerapkan kebijakan agar karyawan antar satu dengan yang lain dapat memberikan dukungan serta hendaknya memberikan insentif yang sesuai dengan kinerja karyawan.

Penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama-sama menggunakan variabel independen stres kerja dan variabel dependen kinerja.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya dapat dilihat pada jumlah populasi yang digunakan pada penelitian ini menggunakan 35 dan penelitian sebelumnya menggunakan 103 orang, dan lokasi penelitian.

- 6) Suwandana dan Sandiartha (2020) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan Koperasi Graha Canti Sewang-Sanur. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh atau sensus, sehingga jumlah sampel penelitian sebanyak 42 orang karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap pada Koperasi Graha Canti Semawang Sanur. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner kemudian dianalisis menggunakan teknik analisis jalur (Path Analysis). Hasil penelitian menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan

kerja secara positif dan signifikan memediasi pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan. Ketika stress kerja yang dirasakan karyawan rendah maka dapat meningkatkan kepuasan kerja, sehingga kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama-sama menggunakan variabel independen stres kerja dan variabel dependen kinerja.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya dapat dilihat pada jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini menggunakan 35 dan penelitian sebelumnya menggunakan 42 orang, dan lokasi penelitian.

