



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

A. Landasan Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Definisi Kinerja Karyawan

(Silaen, et al., 2021, p. 2) Kinerja merupakan nilai yang karyawan miliki ketika mampu melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan baik secara kualitas maupun kuantitas. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan hasil kerja yang baik. Kinerja secara harfiah berasal dari kata performance yang menunjukkan arti sebagai "prestasi kerja" atau "hasil kerja", selain itu kata kinerja juga dapat merujuk pada cara pelaksanaan pekerjaan. Kapasitas untuk menggunakan sumber daya seseorang untuk menghasilkan hasil kerja yang berkualitas tinggi dan berlimpah sesuai dengan tugas yang diberikan merupakan pengertian dari manajemen kinerja.

Secara garis besar kinerja merupakan sebuah hasil kerja yang dinilai berdasarkan kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang ketika menjalankan tugas dan fungsinya sebagai seorang karyawan di sebuah perusahaan. Kinerja yang baik adalah kinerja yang mengikuti tata cara atau prosedur sesuai standar yang telah ditetapkan (Budiasa, 2021, pp. 14-15). Kinerja karyawan merupakan salah satu komponen yang menentukan keberhasilan sebuah

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

organisasi dalam mencapai tujuannya. Peningkatan kinerja tidak dapat diwujudkan jika tidak ada tata kelola atau manajemen yang baik, yang dapat memberi dorongan pada upaya regulasi untuk meningkatkan kinerja.

Menurut (Sopiah & Sangadji, 2018, p. 350) kinerja merupakan sebuah hasil dari rangkaian proses yang memiliki tujuan untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan. Sumber daya manusia dengan kinerja yang baik akan membawa perusahaan mencapai tujuannya dengan lebih efisien. Sumber daya manusia yang memiliki tingkat kinerja tinggi memerlukan upaya – upaya dari Perusahaan untuk mengelolanya. Karena berbeda dengan mesin yang dapat diganti ataupun direparasi, manusia memiliki emosi, pikiran dan juga perasaan yang dapat berdampak pada performa atau hasil kerjanya yang jauh lebih kompleks dan rumit daripada sebuah mesin atau alat.

Menurut (Budiyanto & Mochklas, 2020) menyatakan bahwa kinerja pegawai merupakan sebuah fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Dalam studi manajemen kinerja pekerja atau pegawai ada hal yang memerlukan pertimbangan yang penting sebab kinerja individual seorang pegawai dalam organisasi merupakan bagian dari kinerja organisasi, dan dapat menentukan kinerja dari organisasi tersebut. Berhasil tidaknya kinerja pegawai yang telah dicapai organisasi tersebut akan dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari pegawai secara individu maupun kelompok. Perusahaan dapat menilai apakah mereka sudah mendekat pada tujuan mereka atau sebaliknya melalui penilaian kinerja para karyawannya. Maka

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

dari itu kinerja yang baik sangatlah penting untuk dimunculkan, tidak hanya itu kinerja yang baik sangat penting untuk dijaga serta dipertahankan dan bahkan harus ditingkatkan.

b. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, seperti yang diuraikan oleh Budiasa (Budiasa, 2021, p. 15) menyatakan terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Berikut adalah faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan :

- (1) Kemampuan dan keahlian
- (2) Pengetahuan
- (3) Rancangan kerja
- (4) Kepribadian
- (5) Motivasi kerja
- (6) Kepemimpinan
- (7) Gaya kepemimpinan
- (8) Budaya organisasi
- (9) Kepuasan kerja
- (10) Lingkungan kerja
- (11) Loyalitas
- (12) Komitmen
- (13) Disiplin kerja

Menurut (Sopiah & Sangadji, 2018, p. 352) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan yaitu :

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



(1) *Personal Factors*

Faktor individu mengacu pada kemampuan, motivasi, komitmen, dan yang lainnya.

(2) *Leadership Factors*

Faktor kepemimpinan berkaitan dengan kualitas dukungan dan pengarahan yang diberikan oleh pimpinan, manajer, atau ketua kelompok kerja.

(3) *Team Factors*

Faktor kelompok/rekan kerja berkaitan dengan kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja.

(4) *System Factors*

Faktor sistem berkaitan dengan sistem metode kerja yang ada dan fasilitas yang disediakan oleh organisasi.

(5) *Contextual/situational Factors*

Faktor situasi berkaitan dengan tekanan dan perubahan lingkungan, baik lingkungan internal maupun eksternal.

c. Indikator Kinerja Karyawan

(Budiasa, 2021, p. 18) menyatakan untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa indikator sebagai berikut.

(1) **Kualitas (mutu)**

Dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu.

(2) **Kuantitas (jumlah)**

Diwujudkan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) dari aktivitas yang dihasilkan oleh seseorang.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang menggunakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



(3) Ketepatan Waktu

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga dapat memaksimalkan waktu untuk aktivitas pekerjaan lainnya.

(4) Efektivitas

Penggunaan sumber daya perusahaan dimaksimalkan untuk mendapatkan hasil yang tertinggi.

(5) Pengawasan

Setiap aktivitas pekerjaan dilaksanakan tanpa perlu meminta pertolongan atau bimbingan dari atasannya.

(6) Hubungan Antar Karyawan

Merupakan tingkatan yang menunjukkan karyawan merasa percaya diri, mempunyai keinginan baik dan kerjasama yang baik dengan rekan kerja

2. Beban Kerja

a. Definisi Beban Kerja

Beban kerja menurut (Rohman & Rully Moch. Ichsan, 2021) merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja adalah volume pekerjaan yang dibebankan kepada tenaga kerja baik berupa fisik maupun mental dan menjadi tanggung jawabnya (Mahawati, et al., 2021).

Menurut (Siburian, Pio, & Sambul, 2021) beban kerja yang terlalu besar dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga dapat menimbulkan stres. Apabila seorang pekerja mampu

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja. Beban kerja adalah sesuatu yang dirasakan berada di luar kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaan.

Beban kerja yang terlalu berlebihan dapat menimbulkan kelelahan baik secara fisik maupun secara mental dan dapat diiringi dengan reaksi – reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan ketidak stabilan emosi. Sedangkan beban kerja yang terlalu sedikit akan menimbulkan kebosanan dan rasa monoton atau jenuh (Wijaya, 2018).

Jadi dapat disimpulkan bahwa beban kerja yang diberikan kepada karyawan haruslah seimbang dengan kompetensi dan kemampuan yang dimilikinya. Hal ini perlu diperhatikan karena jika pemberian beban kerja diberikan diluar batas kemampuan dari karyawan tersebut maka cepat atau lambat hal ini akan menjadi pemicu masalah yang akan menjadi gangguan dalam kinerja karyawan tersebut di masa depan.

b. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

(Budiasa, 2021, p. 32) menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi beban kerja:

(1) Faktor Internal

Faktor internal merupakan faktor – faktor yang mempengaruhi beban kerja yang berasal dari dalam tubuh. Hal ini merupakan sebuah akibat atau reaksi dari beban kerja eksternal seperti jenis





kelamin, usia, postur tubuh, status kesehatan, dan motivasi, kepuasan maupun persepsi.

(2) Faktor Eksternal

Faktor eksternal merupakan faktor – faktor yang mempengaruhi beban kerja yang berasal dari luar tubuh seseorang, seperti :

(a) Tugas – Tugas Fisik

Tugas – tugas fisik yang dimaksudkan adalah segala hal yang berhubungan dengan alat – alat dan sarana bantu dalam menyelesaikan tanggungjawab atau pekerjaan para karyawannya.

(b) Organisasi Kerja

Jadwal kerja yang teratur dapat membantu para karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya sehingga seluruh kegiatan karyawan teratur mulai dari jam kerja, *shift* kerja, dan juga saat istirahat.

(c) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang nyaman tentunya akan berpengaruh terhadap kenyamanan karyawan dalam menyelesaikan tanggungjawab atau pekerjaannya.

c. Indikator Beban Kerja

(Budiasa, 2021, p. 35) menyebutkan terdapat beberapa indikator beban kerja, yaitu adalah sebagai berikut :

1. Target yang harus dicapai

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Pandangan individu mengenai besarnya target yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2. Kondisi pekerjaan

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu tentang kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan serta dapat mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang ditentukan.

3. Penggunaan waktu kerja

Waktu yang digunakan dalam kegiatan – kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi.

4. Standar pekerjaan

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

3. Lingkungan Kerja

a. Definisi Lingkungan Kerja

(Silaen, et al., 2021, p. 199) Menyatakan bahwa semua entitas baik organisasi dan perusahaan dapat dikatakan memiliki keunggulan kompetitif dengan adanya lingkungan kerja yang baik. Lingkungan kerja merupakan setiap organisasi baik yang berskala besar, menengah maupun kecil, semuanya akan berinteraksi dengan lingkungan dimana organisasi atau perusahaan tersebut berada. Lingkungan kerja merupakan lingkungan

dimana pekerja akan menghabiskan banyak atau bahkan sebagian besar dari waktunya dibandingkan dengan kegiatan lain selama hidupnya.

(Budiasa, 2021, p. 39) Menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja, baik berbentuk fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi diri dan pekerjaan karyawan saat bekerja. Lingkungan kerja merupakan salah satu pertimbangan karyawan dalam bekerja, karyawan akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik untuk mencapai suatu hasil optimal, apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan kerja yang sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja merupakan bentuk dukungan perusahaan terhadap aktivitas pekerjaan dan kesejahteraan karyawan di tempat kerja.

b. Jenis Lingkungan Kerja

(Budiasa, 2021, p. 40) menyatakan lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu sebagai berikut :

(1) Lingkungan Kerja Fisik

Semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik terbagi menjadi dua kategori yaitu :

(a) Lingkungan kerja langsung

Merupakan lingkungan kerja yang berhubungan langsung dengan karyawan seperti kursi, meja, dan sebagainya.

(b) Lingkungan kerja perantara atau lingkungan umum

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang



KWIK KIAN GIE
SCHOOL OF BUSINESS

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Merupakan lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi karyawan secara tidak langsung seperti temperature ruangan, kelembaban ruangan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanik, bau tidak sedap, warna ruang kerja, dan lainnya.

(2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja. Perusahaan hendaknya dapat mewujudkan suatu kondisi yang mendukung kerja sama antar karyawan, atasan, dan bawahan. Kondisi dibagi menjadi beberapa bagian sebagai berikut :

(a) Faktor lingkungan sosial

Lingkungan sosial sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan salah satunya latar belakang keluarga, yaitu antara status keluarga, jumlah keluarga, tingkat kesejahteraan dan lain-lain.

(b) Faktor status sosial

Semakin tinggi jabatan seorang pekerja dalam organisasi maka semakin tinggi kewenangan dan keleluasaan dalam mengambil keputusan.

(c) Faktor hubungan kerja dalam perusahaan

Hubungan kerja dalam perusahaan adalah hubungan kerja antara karyawan dengan karyawan dan antara karyawan dengan atasan.

(d) Faktor sistem informasi

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

Hubungan kerja akan dapat berjalan dengan baik apabila ada komunikasi yang baik diantara anggota dalam perusahaan.

c. Indikator Lingkungan Kerja

(Budiasa, 2021, p. 41) menyatakan bahwa indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

(1) Suasana kerja

Suatu kondisi disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut

(2) Tersedianya fasilitas kerja

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

(3) Keamanan dan keselamatan kerja

Lingkungan kerja yang aman akan membuat kondisi tenaga kerja merasa nyaman dalam bekerja. Segala upaya dapat dilaksanakan untuk menciptakan kondisi aman di tempat kerja

(4) Hubungan antar rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik di antara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat



mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis di antara rekan kerja.

(5) Keadilan dalam lingkungan kerja

4. Stres Kerja

a. Definisi Stres Kerja

Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan (Mangkunegara, 2013). Bagi setiap individu stres kerja memiliki arti yang berbeda hal ini berdasarkan dari perbedaan kemampuan setiap individu, semua karyawan dapat mengalami stres kerja hal ini terjadi apabila pimpinan memberikan terlalu banyak tekanan (Mahawati, et al., 2021). Stres kerja dapat diartikan sebagai sumber atau stresor kerja yang menyebabkan reaksi individu berupa reaksi fisiologis, psikologis, dan perilaku. Setiap aspek di dalam pekerjaan dapat menjadi pembangkit stres. Stres yang berhubungan dengan pekerjaan muncul ketika tuntutan dan tekanan kerja yang dihadapi tidak sesuai dengan kemampuan dan pengetahuan mereka. Pekerja yang berada dalam kondisi stres akan menunjukkan emosi dan perilaku yang terjadi sebagai langkah dalam mengatasi stres yang terjadi.

Menurut (Robbins & J, 2017), individu yang merasakan stres yaitu pada saat sumber daya yang dimiliki tidak dapat menyeimbangkan dengan permintaan yang harus dikerjakan. Jadi dapat dikatakan bahwa gangguan yang bersifat psikologis maupun fisiologi pada individu dapat dikatakan sebagai kondisi stres pada individu. Tanggapan seseorang terhadap kondisi yang dirasakan baik secara psikologis maupun fisik yang berlebihan karena suatu tuntutan kerja secara eksternal ataupun





internal merupakan pengertian dari stres kerja. Untuk terhindar dari stres, setiap orang memiliki cara masing-masing dalam mengatasi tekanan yang dialaminya.

b. Faktor – Faktor Penyebab Stres Kerja

Terjadinya suatu stres kerja yang dialami oleh individu pasti tidak terlepas dari beberapa faktor penyebab yang berasal dalam diri individu tersebut maupun dari luar yaitu berupa faktor lingkungan sekitar. Di sisi lain, penyebab stres dapat disebabkan oleh waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan kerja yang rendah, iklim kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja, perbedaan nilai antara pekerja dengan pemimpin yang frustrasi dalam bekerja. Menurut (Mahawati, et al., 2021) faktor – faktor yang mempengaruhi stres kerja adalah sebagai berikut :

- (1) Faktor Internal: sinar, kebisingan, temperatur, udara
- (2) Faktor Eksternal: konflik peran, beban kerja, tanggung jawab terhadap orang lain, pengembangan karir.

c. Dampak Stres Kerja

(Hastutiningsih, 2019) menyatakan bahwa dampak stres terbagi menjadi dua jenis sebagai berikut.

(1) Constructive Stress

Berpengaruh positif terhadap individu dan organisasi, hal ini ditunjukkan dengan meningkatnya usaha, merangsang kreativitas dan meningkatnya semangat kerja.

(2) Destructive Stress

Berpengaruh negatif terhadap individu atau organisasi, yang ditunjukkan oleh penurunan kinerja, penurunan terhadap kemampuan fisik dan mental seseorang bahkan dapat berpotensi terhadap ketidakpuasan akan sesuatu.

d. Indikator Stres Kerja

(Budiasa, 2021, p. 26) menyatakan indikator dari stres kerja adalah sebagai berikut :

(1) Tuntutan tugas (*Task Demands*)

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

(2) Tuntutan peran (*Role Demands*)

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

(3) Tuntutan antar pribadi (*Interpersonal Demands*)

Merupakan tekanan yang diciptakan oleh rekan kerja dalam satu organisasi.

(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 mengakibatkan suatu ketegangan, ketakutan dan kecemasan.





B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Tabel Penelitian Terdahulu

No	Judul	Sumber	Peneliti	Hasil Penelitian
1.	Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang	Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi, No. 45/ Th. XXV/ Oktober 2018	Leonardo Hendy Lukito & Ida Martini Alriani	1. Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. 2. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. 3. Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja.
2.	Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Daiyaplas Semarang	Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Vol 11 No. 1 Juli 2022 PSSN : 2503-4413 ISSN : 2654-5837, Hal 926 - 935	Yang, Marcella Devina Santoso & Tristiana Rijanti	1. Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3.	Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun	Asset : Jurnal Ilmiah Bidang Manajemen dan Bisnis Vol. 2, No. 1 (2019) June, Hal 11-20 p-ISSN : 2614-5502 e-ISSN : 2614-7246	Milafatul Qoyyimah, Tegoeh Hari Abrianto, Siti Chamidah	1. Beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Stres kerja berpengaruh secara negatif terhadap kinerja karyawan. 3. Lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.
4.	Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja terhadap	Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB, Vol. 9 No. 2, tahun 2021	Salma Halida Fadilah	1. Variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja pegawai.

Hak cipta dilindungi Undang-Undang (Copyright ©) Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



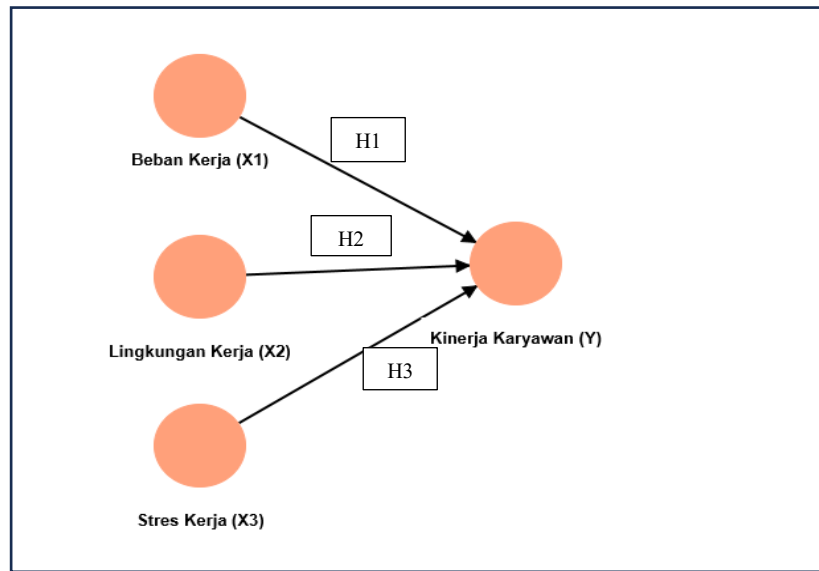
<p>Hak Cipta 5. Dilindungi Undang-Undang</p>	<p>Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, dan Usaha Mikro Kabupaten Nganjuk</p>			<p>2. Variabel stress kerja tidak memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja pegawai. 3. Variabel beban kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.</p>
	<p>Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi</p>	<p>Jurnal Mahasiswa Manajemen, Vol. 2, No. 1 (April 2021) E-ISSN : 2798-1851</p>	<p>Malik Abdul Rohman, Rully Moch. Ichsan, SS., MM</p>	<p>1. Terdapat pengaruh signifikan antara beban kerja terhadap kinerja pegawai. 2. Terdapat pengaruh signifikan antara stress kerja dengan kinerja pegawai.</p>

Dari penelitian – penelitian terdahulu yang terdapat pada tabel diatas, hasil penelitian menemukan adanya pengaruh dari beban kerja, lingkungan kerja dan juga stress kerja terhadap kinerja karyawan.

C. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan hasil dari penelitian – penelitian terdahulu terbukti bahwa beban kerja, lingkungan kerja, dan juga stress kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat dibentuk kerangka pemikiran untuk penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 2. 1
Kerangka Penelitian



C Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

D. Hipotesis

1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

(Rohman & Rully Moch. Ichsan, 2021) menyatakan bahwa beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. (Nabawi, 2019) menyimpulkan dalam penelitiannya bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Beban kerja yang berlebihan akan membuat karyawan menjadi tertekan dan dapat memicu stres, yang dapat berdampak pada fisik maupun mental karyawan. Beban kerja yang diberikan oleh Perusahaan kepada karyawannya harus sesuai dengan kemampuan karyawan, jika tidak maka tingkat kinerja karyawan tidak bisa meningkat dan sebaliknya tingkat kinerja karyawan akan menurun akibat beban kerja yang berlebihan atau beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan dan kapabilitas karyawan. Berdasarkan paparan diatas maka hipotesis dari penelitian ini adalah

H1 : Beban Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan



2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

(Sihaloho & Siregar, 2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki arti sebuah tempat yang dimana karyawan seringkali mengerjakan apa yang menjadi tanggungjawabnya setiap harinya. Lingkungan kerja akan memberikan rasa nyaman jika dikelola dengan baik, dan memiliki dampak kepada kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik, dalam artian lingkungan kerja yang mendukung para karyawannya agar dapat bekerja dengan maksimal dapat memunculkan fokus yang dibutuhkan agar performa atau kinerja karyawan tersebut dapat meningkat. (Qoyyimah, Abrianto, & Chamidah, 2019) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun. Lingkungan kerja dalam sebuah perusahaan sangatlah penting untuk diberikan perhatian karena lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan rasa aman dan dapat mengoptimalkan kinerja karyawan. Berdasarkan paparan diatas maka hipotesis dari penelitian ini adalah

H2 : Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

3. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Menurut (Wulan, 2022) stres merupakan suatu keadaan ketegangan yang menimbulkan ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang pada akhirnya mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Jika stres yang dialami seorang karyawan itu terlalu besar maka akan mengancam kemampuan karyawan tersebut untuk menghadapi lingkungannya. Karyawan yang mengalami stres menjadi lebih merasakan suatu kekhawatiran sehingga mereka lebih agresif, tidak dapat merelaksasi, atau karyawan tersebut dapat saja memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif. Pada penelitian yang dilakukan oleh (Yang & Santoso, 2022) dinyatakan bahwa stress kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie



kinerja karyawan. Hal ini berarti jika perusahaan dapat menurunkan tingkat stress

- Ⓒ kerja karyawan dengan cara meminimalisir pemicu – pemicu dari stress kerja ini maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. Berdasarkan paparan diatas maka hipotesis dari penelitian ini adalah

H3 : Stres Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.