

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (*goal*) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menurut Hasibuan (2017:10) MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Sedangkan Hamali (2018:2) berpendapat bahwa manajemen SDM merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya. Selain itu menurut Edy Sutrisno (2016:6) manajemen SDM adalah kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi. Sedangkan menurut Kasmir (2016:25), menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian

kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*.

Dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam memenuhi kebutuhan sumber daya manusia mulai dari perencanaan hingga pemberhentian sumber daya manusia yang bertujuan untuk membantu dalam pencapaian tujuan organisasi.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2018:7) fungsi MSDM adalah sebagai berikut :

1. Perencanaan (*Planning*)

Merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam mewujudkan tujuan.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Kegiatan untuk mengorganisir semua pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, pendelegasian wewenang, integritas, dan koordinasi dalam bagan organisasi.

3. Pengarahan (*Directing*)

Kegiatan mengarahkan semua pegawai agar mau bekerjasama secara efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat.

4. Pengendalian (*Controlling*)

Kegiatan mengendalikan semua pegawai agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana perusahaan.

5. Pengadaan Tenaga Kerja (*Procurement*)

Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

6. Pengembangan (*Development*)

Proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan.

7. Kompensasi (*Compensation*)

Pemberian balas jasa langsung (*direct*), dan tidak langsung (*indirect*), berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

8. Pengintegrasian (*Integration*)

Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

9. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas pegawai agar mereka mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar pegawainya.

10. Kedisiplinan (*Discipline*)

Keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Edy Sutrisno (2016) manajemen sumber daya memiliki tujuan meliputi :

1. Memberikan peninjauan pengelolaan dalam membentuk kebijakan guna memberi kepastian jika perusahaan memiliki seorang yang bermotivasi.
2. Menunjang perkembangan menyeluruh untuk perusahaan dan strategi perusahaan.
3. Memberi dukungan yang akan membantu manajer mencapai tujuannya.
4. Bertindak sebagai pemeliharaan standart perusahaan serta kualitas pada manajemen sumber daya manusia.

2.2 Beban Kerja

2.2.1 Pengertian Beban Kerja

Beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu 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. Koesomowidjojo (2017:21) mengemukakan bahwa beban kerja merupakan segala bentuk pekerjaan yang diberikan kepada sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu.

Sedangkan Mar'ih (2017:22) berpendapat bahwa beban kerja adalah jumlah pekerjaan besar yang harus dilaksanakan seperti jam kerja yang cukup tinggi, tekanan kerja yang cukup besar, atau berupa besarnya tanggung jawab yang besar atas pekerjaan yang diampunya.

Menurut Siswanto (2017:38) menyatakan bahwa beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan secara sistematis dengan menggunakan teknis analisis jabatan, teknik analisis beban kerja, atau teknik manajemen lainnya dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah sebuah pekerjaan yang melebihi kemampuan dan kapasitas seseorang atau kelompok yang harus diselesaikan dengan target waktu yang sudah ditentukan oleh atasan.

2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

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

1. 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.

2. Faktor Eksternal

Merupakan faktor yang berasal dari luar tubuh karyawan, yaitu :

a. 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.

b. 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).

c. Organisasi Kerja

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

2.2.3 Dimensi dan Indikator Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017:33), terdapat beberapa dimensi dan indikator yang mampu mengetahui besarnya beban kerja pada suatu perusahaan yang harus diterima oleh karyawan, diantaranya adalah sebagai berikut :

1. 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:

- a. Mudah mengoperasikan pekerjaan yang telah didelegasikan

- b. Meminimalisir kesalahan dalam melaksanakan tahapan pekerjaan
- c. Meminimalisir kecelakaan kerja
- d. Mengurangi beban kerja karyawan dan meningkatkan *comparability, credibility, dan defensibility*
- e. Memudahkan evaluasi setiap proses kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan/lembaga/instansi.
- f. Memudahkan karyawan dalam mengambil keputusan apabila terdapat perubahan dalam prosedur kerja sehingga kualitas kerja yang ditetapkan akan jauh lebih mudah dicapai
- g. Memudahkan karyawan untuk memiliki komunikasi yang baik dengan atasan ataupun rekan kerja

2. 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

3. Target yang Harus Dicapai

Target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tentunya secara langsung akan memengaruhi 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.

2.2.4 Dampak Beban Kerja

Dampak dari beban kerja yang berlebihan akan mengakibatkan stres pada karyawan secara fisik maupun psikis, reaksi emosional seperti gangguan pencernaan, mudah marah, dan sakit kepala. Adapun dampak dari beban kerja yang terlalu sedikit adalah menimbulkan kebosanan terhadap bekerja karena tugas dan pekerjaannya terlalu sedikit. Hal ini juga akan mengakibatkan karyawan merasa kurang diperhatikan pada pekerjaan sehingga memiliki kemungkinan besar dapat membahayakan pekerjaan.

2.3 Stres Kerja

2.3.1 Pengertian Stres Kerja

Stres merupakan sebuah hal yang sering dialami oleh setiap orang di seluruh penjuru dunia. Stres kerja terjadi karena adanya tuntutan dan tekanan yang berlebih dari tugas yang diberikan oleh instansi atau perusahaan. Semakin tinggi stress kerja karyawan maka semakin buruk

juga dampaknya terhadap kinerja karyawan karena dapat menghambat pencapaian tujuan dan perkembangan perusahaan, selain itu juga dapat menurunkannya produktivitas karyawan. Menurut Mangkunegara (2017) stres kerja sebagai kondisi dimana karyawan merasakan sebuah tekanan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja dapat mengakibatkan keadaan emosi seseorang tidak stabil, rasa cemas berlebih, tegang, gugup dan gangguan lainnya.

Sedangkan Nusran (2019:72) berpendapat bahwa stres adalah suatu keadaan yang bersifat internal karena oleh tuntutan fisik (badan), lingkungan, dan situasi sosial yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol. Pendapat lain menurut Robbins dan Judge (2017:597) menyatakan stres kerja merupakan sebuah kondisi dinamis di mana seseorang individu dihadapkan pada satu peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan kondisi lingkungan, kondisi organisasi dan pada diri seseorang.

Heilriege dan Slocum mengatakan bahwa stres kerja dapat disebabkan oleh empat faktor utama yaitu konflik, ketidakpastian, tekanan dari tugas serta hubungan dengan pihak manajemen. Jadi, stres kerja merupakan umpan balik atas diri karyawan secara fisiologis maupun psikologis terhadap keinginan atau permintaan organisasi. Stres kerja dapat meningkatkan motivasi karyawan dianggap sebagai stres yang positif. Sebaliknya stres yang dapat menghancurkan produktivitas kerja karyawan disebut sebagai stres negatif.

Stres positif adalah kondisi seseorang mau mencoba mereduksi ketegangan yang ada pada dirinya karena adanya dorongan-dorongan yang diberikan, bisa bersifat internal maupun bersifat eksternal. Aspek positif dari stres kerja itu dapat ditemukan jika dilihat dari kegunaannya dan kesediaan kita dalam menggunakannya. Berdasarkan dua hal ini maka muncul penjelasan bahwa stres akan positif apabila:

a. Kadarnya Proporsional

Maksud dari kadar proporsional ini adalah tidak terlalu berat dan tidak terlalu ringan.

b. Adanya Penyikapan yang Konstruktif (membangun)

Penyikapan di sini adalah bagaimana karyawan meresponi tekanan-tekanan dari pekerjaan. Respon di sini biasanya terkait dengan apakah karyawan melihat tekanan itu sebagai tekanan atau sebagai tantangan (*challenge*). Tantangan adalah sesuatu yang mendorong karyawan untuk menjawabnya atau melangkah maju dengannya. Ini beda dengan tekanan. Tekanan adalah sesuatu yang menghimpit. Dengan melihat tekanan itu sebagai tantangan, maka secara fungsi bisa dikatakan bahwa stres di situ bersifat positif bagi perkembangan kinerja karyawan.

c. Adanya proses transformasi yang di tempuh.

Transformasi yang dimaksudkan di sini adalah kemampuan mengubah energi potensial yang semula negatif menjadi energi aktual yang positif.

Berdasarkan pengertian menurut para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi dari interaksi manusia dengan pekerjaannya pada sesuatu berupa suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan.

2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja

Menurut Mangkunegara (2017: 157) berpendapat bahwa faktor yang mempengaruhi stres kerja, antara lain :

- a. Beban kerja yang dirasakan terlalu berat
- b. Waktu kerja yang mendesak
- c. Kualitas pengawasan kerja yang rendah
- d. Iklim kerja yang tidak sehat
- e. Otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab
- f. Konflik kerja
- g. Perbedaan nilai antara karyawan dengan pemimpin yang frustrasi dalam kerja

2.3.3 Dimensi dan Indikator Stres Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2017:597) menyatakan bahwa terdapat tiga dimensi dan indikator stres kerja yaitu sebagai berikut:

1. Stres Kelompok

Indikator pada stres kelompok dibagi menjadi dua, yaitu kebutuhan sosial dan pengambilan keputusan.

2. Stres Organisasi

Indikator stres organisasi berkaitan dengan situasi dimana karyawan mengalami tuntutan tugas, tuntutan peran, dan tuntutan pribadi. Tuntutan tugas berkaitan dengan banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan membuat karyawan merasa kelelahan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Tuntutan peran berkaitan dengan tekanan-tekanan karyawan ketika menyelesaikan pekerjaannya. Tuntutan pribadi berkaitan kelompok kerja tidak memberikan bantuan teknis jika diperlukan.

3. Stres Individu

Dimensi ini mengenai kehidupan pribadi masing-masing karyawan, yang indikatornya yaitu masalah keluarga, masalah ekonomi pribadi dan kepribadian karyawan.

2.4 Lingkungan Kerja

2.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Lingkungan kerja yang mendukung pekerja akan memberikan kinerja yang baik, begitupun sebaliknya. Menurut Hertanto (2017:157) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam

menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok di mana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Anam (2018:46) berpendapat bahwa lingkungan kerja ialah sesuatu yang ada di sekeliling karyawan sehingga mempengaruhi seseorang untuk mendapatkan rasa aman, nyaman, serta rasa puas dalam melakukan dan menuntaskan pekerjaan yang diberikan oleh atasan.

Dapat disimpulkan bahwa pengertian lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar pekerjaan dan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya, seperti pelayanan karyawan, kondisi kerja, hubungan karyawan di dalam perusahaan yang bersangkutan.

2.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2017) adalah :

1. Penerangan/pencahayaan di tempat kerja
2. Temperatur di tempat kerja
3. Kelembapan di tempat kerja
4. Sirkulasi udara di tempat kerja
5. Kebisingan di tempat kerja
6. Bau-bauan ditempat kerja

7. Tata warna di tempat kerja
8. Dekorasi di tempat kerja
9. Keamanan di tempat kerja

2.4.3 Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017:30) dimensi dan indikator lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan non fisik, yaitu :

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan.

Lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa indikator, yaitu:

a. Pencahayaan

Pencahayaan yang cukup tetapi tidak menyilaukan akan membantu menciptakan kinerja pegawainya.

b. Sirkulasi Udara

Sirkulasi udara yang baik akan menyehatkan badan. Sirkulasi udara yang cukup dalam ruangan kerja sangat diperlukan apabila ruangan tersebut penuh dengan karyawan.

c. Kebisingan

Kebisingan mengganggu konsentrasi, siapapun tidak senang mendengarkan suara bising, karena kebisingan merupakan gangguan terhadap seseorang.

d. Warna

Warna dapat berpengaruh terhadap jiwa manusia, sebenarnya bukan warna saja yang diperhatikan tetapi komposisi warna pun harus pula diperhatikan. Apabila warna dari suatu ruangan mempunyai komposisi yang menarik atau mempunyai karakter, perubahan yang positif pun akan timbul baik perubahan mood atau secara sikap.

e. Kelembapan udara

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara.

f. Fasilitas

Fasilitas merupakan suatu penunjang untuk karyawan dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah terciptanya hubungan yang harmonis antara karyawan dan atasan serta rekan kerja. lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:

a. Hubungan atasan dengan karyawan

Hubungan atasan terhadap karyawannya harus dijaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahannya, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing-masing.

b. Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja adalah hubungan yang sangat diperlukan dalam melakukan pekerjaan di lingkungan perusahaan tempat bekerja, hubungan yang baik antar rekan kerja satu dengan yang lainnya akan meningkatkan semangat kerja dimana mereka saling bekerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan.

2.5 Kinerja Karyawan

2.5.1 Pengertian Kinerja

Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Afandi (2018:83) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Mangkunegara (2018) berpendapat bahwa kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Sutrisno (2018:123) mengatakan kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya dan tidak melanggar hukum, moral, dan etika yang ada.

2.5.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja dalam suatu organisasi memiliki standar kerja yang berbeda tergantung dari kebijakan perusahaannya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dikembangkan beragam dengan sudut pandang masing-masing. Menurut Prawirosento (2017:9), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

1. Efektivitas dan Efisiensi
2. Otoritas dan Tanggung Jawab
3. Displin
4. Inisiatif

2.5.3 Dimensi dan Indikator Kinerja

Menurut Mangkunegara (2017:75) indikator-indikator dari kinerja adalah meliputi :

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah mutu yang harus dihasilkan dalam pekerjaan

2. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja adalah jumlah yang harus diselesaikan dan dicapai dalam pekerjaan.

3. Kendala kerja

Dapat tidaknya diandalkan merupakan apakah pegawai dapat mengikuti instruksi, memiliki inisiatif, hati-hati dan rajin dalam bekerja.

4. Sikap kerja

Sikap kerja yang dimiliki terhadap perusahaan, pegawai lain pekerjaan serta kerja sama.

2.5.4 Karakteristik Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017) mengungkapkan ada 6 (enam) karakteristik pegawai yang memiliki kinerja tinggi adalah sebagai berikut:

1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi
2. Berani mengambil dan menanggung resiko yang ada
3. Memiliki tujuan yang realistis
4. Memiliki rencana kerja
5. Memanfaatkan umpan balik (*feedback*)
6. Mencari kesempatan

2.6 Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini, penulis menggali informasi dari berbagai penelitian sebelumnya sebagai bahan perbandingan yang menjadi rujukan dalam penelitian ini, diantaranya sebagai berikut :

NO	Nama Peneliti/Tahun/Judul Penelitian	Variabel Yang Di Teliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
1.	Malik Abdul Rohman/2021/Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Honda Data Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi	1. Beban Kerja : a. Beban Kerja fisik b. Beban kerja psikis c. Aspek Pemanfaatan Waktu 2. Stres Kerja : a. Faktor Lingkungan b. Faktor Organisasi c. Faktor individu 3. Kinerja : a. Kuantitas Pekerjaan b. Kualitas Pekerjaan c. Kemandirian d. Inisiatif e. Adaptabilitas f. Kerjasama	Metode Penelitian: Kuantitatif Alat Analisa: Regresi Linier Berganda dan Koefisien Determinasi	Beban Kerja dan Stres Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan yang ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi artinya bahwa peningkatan Beban Kerja dan Stres Kerja yang semakin tinggi dan meningkat akan berpengaruh terhadap peningkatan Kinerja Karyawan PT Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi

2.	Yuliya Ahmad, Benhard Tewel, Rita N. Taroreh/2019/Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT FIF Group Manado	<p>1. Stres Kerja :</p> <p>a. Tuntutan Tugas</p> <p>b. Tuntutan Peran</p> <p>c. Tuntutan antarpribadi</p> <p>d. Struktur Organisasi</p> <p>e. Kepemimpinan Organisasi</p> <p>2. Beban Kerja :</p> <p>a. Kondisi Pekerjaan</p> <p>b. Penggunaan Waktu Kerja</p> <p>c. Target yang harus dicapai</p> <p>3. Lingkungan Kerja :</p> <p>a. Suasana Kerja</p> <p>b. Hubungan dengan rekan kerja</p> <p>c. Tersedianya Fasilitas Kerja</p> <p>4. Kinerja :</p> <p>a. Kuantitas</p> <p>b. Kualitas</p> <p>c. Keandalan</p> <p>d. Kehadiran</p> <p>e. Kemampuan Bekerja Sama</p>	<p>Metode Penelitian: Kuantitatif -Asosiatif</p> <p>Alat Analisa: Regresi Linier Berganda</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado. Selanjutnya, stres kerja dan beban kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado.</p>
3.	Nindy Puspita Sari, Siri Rokhmi	1. Kepemimpinan	Metode Penelitian:	Hasil penelitian

	Fuadati/2018/Pengaruh Kepemimpinan, Beban Kerja, Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan <i>Educity Residence Apartment</i> Surabaya	<ol style="list-style-type: none"> a. Iklim Saling Mempercayai b. Penghargaan Terhadap Ide Bawahan c. Perhatian Pada Kesejahteraan Bawahan d. Memperhitungkan Faktor Kepuasan Kerja <ol style="list-style-type: none"> 2. Beban Kerja <ol style="list-style-type: none"> a. Kondisi Pekerjaan b. Penggunaan Waktu Kerja c. Target yang Harus Dicapai 3. Stres Kerja <ol style="list-style-type: none"> a. Konflik Pekerjaan b. Tanggung Jawab Pekerjaan c. Ruang Kerja yang Tidak Memadai d. Tempat Kerja yang Tidak Sehat 4. Kinerja : <ol style="list-style-type: none"> a. Kualitas b. Tanggung Jawab c. Kehadiran dan Ketepatan Waktu d. Kemampuan Bekerjasama 	<p>Kuantitatif</p> <p>Alat Analisis: Regresi Linier Berganda</p>	secara parsial menunjukkan kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan, beban kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja karyawan dan stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.
4.	Leonardo Hendy Lukito, Ida Martini Alriani/2018/Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja Terhadap	<ol style="list-style-type: none"> 1. Beban Kerja <ol style="list-style-type: none"> a. Target yang Harus Dicapai b. Kondisi Pekerjaan 	<p>Metode Penelitian: Kuantitatif</p> <p>Alat Analisis:</p>	Hasil pengujian membuktikan beban kerja berpengaruh negatif

	Kinerja Karyawan Pada PT. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang	<ul style="list-style-type: none"> c. Standar Pekerjaan 2. Lingkungan Kerja <ul style="list-style-type: none"> a. Suasana kerja b. Hubungan dengan Rekan kerja c. Tersedianya Fasilitas Untuk Karyawan 3. Stres Kerja <ul style="list-style-type: none"> a. Tuntutan Tugas b. Tuntutan Peran c. Tuntutan Antar Pribadi d. Struktur Organisasi e. Kepemimpinan Organisasi 4. Kinerja <ul style="list-style-type: none"> a. Ketepatan Waktu b. Deskripsi Pekerjaan c. Kuantitas d. Kualitas 	Regresi Linier Berganda	terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.
5.	Moh Rizal Arfani, Bachruddin Saleh Luturlean/2018/Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Sucofindo Branch Bandung	<ul style="list-style-type: none"> 1. Stres Kerja : <ul style="list-style-type: none"> a. Beban Kerja b. Konflik Peran c. Ambiguitas Peran 2. Beban Kerja : <ul style="list-style-type: none"> a. Beban Waktu b. Beban Usaha Mental c. Beban Tekanan Psikologis 3. Kinerja : <ul style="list-style-type: none"> a. Kuantitas 	<p>Metode Penelitian: Kuantitatif</p> <p>Alat Analisis: Regresi Linier Berganda</p>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Stres kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan

		<ul style="list-style-type: none"> b. Kualitas c. Ketetapan Waktu 		terhadap kinerja karyawan, beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
6.	Gabreila Wenur, Jantje Sepang, Lucky Dutulong/2018/Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Cabang Manado	<ul style="list-style-type: none"> 1. Konflik Kerja <ul style="list-style-type: none"> a. Kesalahan Komunikasi b. Perbedaan Tujuan c. Perbedaan dalam Penilaian atau Persepsi d. Interpedensi Aktivitas Kerja e. Kesalahan dalam Afeksi 2. Stres Kerja <ul style="list-style-type: none"> a. Intimidasi dan Tekanan b. Ketidakcocokan dengan pekerjaan c. Pekerjaan yang Berbahaya d. Beban Kerja e. Target dan Harapan 3. Kinerja <ul style="list-style-type: none"> a. Kuantitas Kerja b. Kualitas Kerja c. Ketepatan Waktu 	<p>Metode Penelitian: Kuantitatif</p> <p>Alat Analisis: Regresi Linier Berganda</p>	<p>Hasil penelitian menyatakan bahwa secara simultan konflik kerja dan stres kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Uji Hipotesis secara parsial menunjukkan konflik kerja mempunyai pengaruh yang signifikan dan stres kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>

7.	<p>Milafatul Qoyyimah, Tegoeh Hari Abrianto, Siti Chamidah/2019/Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun</p>	<p>1. Beban Kerja a. Kondisi Kerja b. Penggunaan Waktu Kerja c. Target yang Harus Dicapai</p> <p>2. Stres Kerja a. Tuntutan Tugas b. Tuntutan Peran c. Tuntutan Antar Pribadi d. Struktur Organisasi e. Kepemimpinan Organisasi</p> <p>3. Lingkungan Kerja a. Penerangan b. Suhu Udara c. Suara Bising d. Penggunaan Warna e. Ruang Gerak yang Diperlukan f. Kemampuan Bekerja g. Hubungan Pegawai dengan Pegawai</p> <p>4. Kinerja a. Kualitas b. Kuantitas c. Efisiensi Karyawan d. Usaha Karyawan e. Standar Profesional Karyawan f. Kemampuan Karyawan</p>	<p>Metode Penelitian: Kuantitatif</p> <p>Alat Analisis: Regresi Linier Berganda</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Solusi INKA</p>
----	---	---	---	---

		g. Ketepatan Karyawan		Multi Madiun.
8.	Ilham, Adolfina, Lucky O.H. Dotulong/2021/Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sulawesi Utara	<ol style="list-style-type: none"> 1. Budaya Organisasi <ol style="list-style-type: none"> a. Keleluasan Kerja b. Toleransi Organisasi c. Kejelasan Tentang Saran dan Harapan d. Dukungan Atasan e. Komitmen Karyawan f. Pola Komunikasi 2. Lingkungan Kerja <ol style="list-style-type: none"> a. Penerangan b. Suhu Udara c. Suara Bising d. Ruang Gerak yang Diperlukan e. Keamanan Kerja 3. Beban Kerja <ol style="list-style-type: none"> a. Target yang Harus Dicapai b. Kondisi Pekerjaan c. Penggunaan Waktu Luang d. Standar Pekerjaan 4. Kinerja <ol style="list-style-type: none"> a. Kualitas b. Kuantitas c. Ketepatan Waktu 	<p>Metode Penelitian: Kuantitatif</p> <p>Alat Analisis: Regresi Linier Berganda</p>	<p>Hasil penelitain menunjukkan bahwa budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan beban kerja memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>

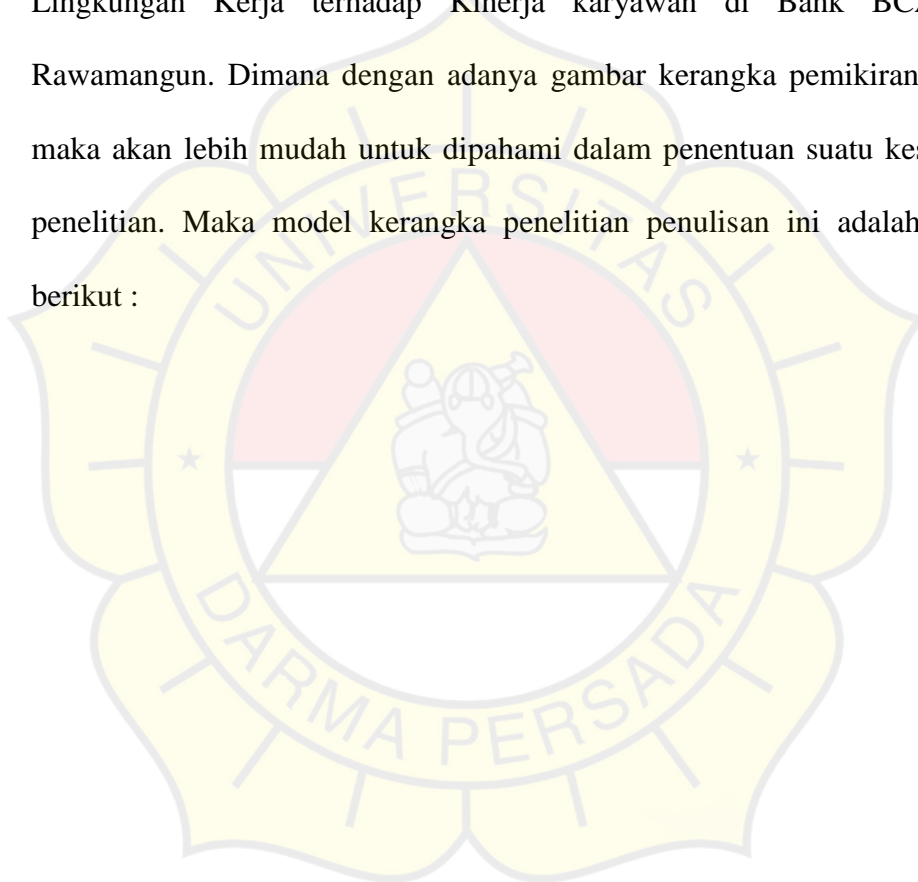
		d. Kehadiran		
9.	Halimatusya'diyah, Djawoto/2018/Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT POS Indonesia	<ol style="list-style-type: none"> 1. Beban Kerja <ol style="list-style-type: none"> a. Beban Waktu b. Beban Usaha Mental c. Beban Tekanan Psikologis 2. Lingkungan Kerja <ol style="list-style-type: none"> a. Penerangan b. Suhu Udara c. Suara Bising d. Keamanan Kerja e. Hubungan Karyawan dengan Atasan f. Hubungan dengan rekan Kerja 3. Motivasi Kerja <ol style="list-style-type: none"> a. Kebutuhan Akan Prestasi b. Kebutuhan Akan Afiliasi c. Kebutuhan Akan Kekuasaan 4. Kinerja <ol style="list-style-type: none"> a. Efektif b. Efisien c. Kualitas d. Ketepatan Waktu e. Produktivitas f. Keselamatan 	<p>Metode Penelitian: Kuantitatif</p> <p>Alat Analisis Regresi Linier Berganda</p>	<p>Hasil uji pada penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>
10.	Miftahul Huda, Moh. Azus Shony	1. Lingkungan Kerja	Metode Penelitian:	Hasil pengujian

	<p>Azar/2021/Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Forisa Nusapersada Lamongan</p>	<p>a. Pencahayaan b. Suhu Udara c. Kebisingan d. Dekorasi e. Hubungan Karyawan</p> <p>2. Stres Kerja a. Terlalu banyak beban kerja b. Ketidacakupan waktu dalam melaksanakan kerja c. Tidak memahami Pekerjaan d. Tingginya tuntutan pekerjaan</p> <p>3. Beban Kerja a. Jumlah pegawai yang cukup b. Target c. Standart Kerja d. Semangat Kerja e. Kualitas Kerja</p> <p>4. Kinerja a. Kualitas b. Efektivitas c. Semangat Kerja d. Disiplin Kerja e. Ketepatan kerja</p>	<p>Kuantitatif</p> <p>Alat Analisis Regresi Linier Berganda</p>	<p>menunjukkan bahwa baik secara parsial dan simultan, variabel Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan variabel beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>
--	--	---	---	---

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

2.7 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran bertujuan untuk memberikan gambaran secara ringkas tentang isi penelitian, sehingga peneliti dapat terarah sesuai dengan maksud dan tujuan yang diharapkan. Dalam penelitian ini dapat diambil suatu kerangka pemikiran tentang pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan di Bank BCA KCU Rawamangun. Dimana dengan adanya gambar kerangka pemikiran tersebut maka akan lebih mudah untuk dipahami dalam penentuan suatu kesimpulan penelitian. Maka model kerangka penelitian penulisan ini adalah sebagai berikut :





Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.8 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:134) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam kalimat pertanyaan. Adapun hipotesis yang penulis kemukakan adalah sebagai berikut:

1. Apakah Beban Kerja (X1), Stres Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh terhadap Kinerja (Y)?

Ho: Beban Kerja (X1), Stres Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) tidak berpengaruh terhadap Kinerja (Y)

Ha: Beban Kerja (X1), Stres Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh terhadap Kinerja (Y)

2. Apakah Beban Kerja (X1) berpengaruh terhadap Kinerja (Y)?

Ho: Beban Kerja (X1) tidak berpengaruh terhadap Kinerja (Y)

Ha: Beban Kerja (X1) berpengaruh terhadap Kinerja (Y)

3. Apakah Stres Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja (Y)?

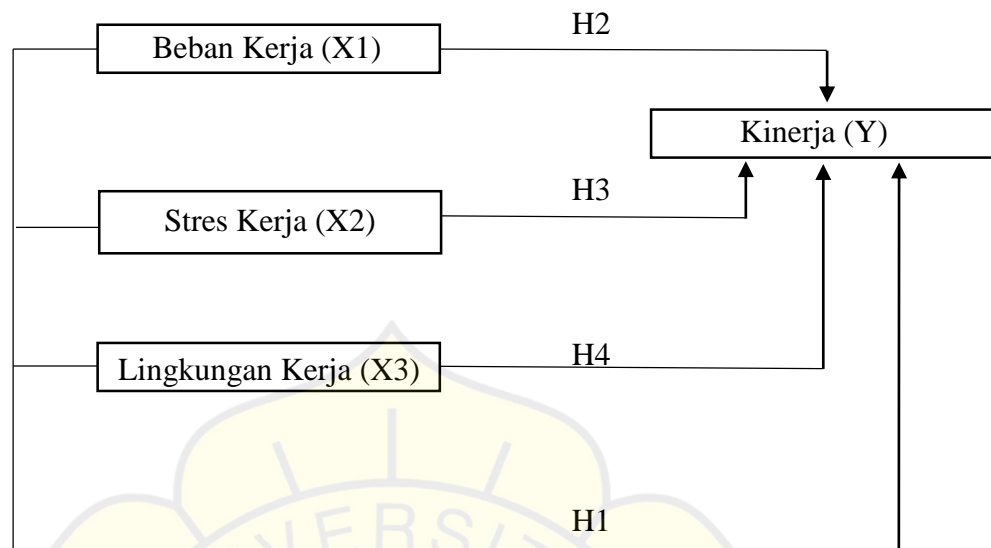
Ho: Stres Kerja (X2) tidak berpengaruh terhadap Kinerja (Y)?

Ha: Stres Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja (Y)

4. Apakah Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh terhadap Kinerja (Y)?

Ho: Lingkungan Kerja (X3) tidak berpengaruh terhadap Kinerja (Y)

Ha: Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh terhadap Kinerja (Y)



Gambar 2.2 Paradigma Penelitian

Sumber : Diolah Penulis Tahun 2022

Pada gambar diatas menjelaskan mengenai antara hubungan variabel dimana terdapat tiga variabel independen yakni beban kerja (X1), stres kerja (X2), lingkungan kerja (X3) dan satu variabel dependen yaitu kinerja (Y). Dimana beban kerja (X1), stres kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3) mempengaruhi kinerja (Y). H1 beban kerja (X1), stres kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3) mempengaruhi kinerja (Y) yang berarti H1 menjelaskan semua variabel independen (X1, X2 dan X3) berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen (Y), H2 menjelaskan variabel independen X1 berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen (Y), H3 menjelaskan variabel independen X2 berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen (Y), dan yang terakhir ada H4 yaitu variabel independen X3 berpengaruh secara parsial terhadap variabel (Y).