

BAB II

LANDASAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Berdasarkan pendapat Sabrina (2021:3) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebuah rangkaian keputusan yang diambil demi mengelola hubungan dari ketenagakerjaan, seperti contohnya para calon pegawai, pegawai lama atau tetap, dan para pensiunan dengan maksimal dimulai dari proses perekrutan, penyeleksian, penempatan, serta pemeliharaan yang di dalamnya terdapat kompensasi dan kesejahteraan, pengembangan yang berupa karir, pendidikan, dan pelatihan, serta terminasi yang berguna dalam meraih tujuan organisasi pada umumnya disebut dengan manajemen SDM atau sumber daya manusia. Sambung Hasmin & Nurung (2021:1) mengutarakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu proses pemanfaatan orang atau pegawai, yang meliputi menerima, menggunakan, mengembangkan, dan memelihara SDM yang ada agar dapat mendukung organisasi atau kegiatan organisasi. Ditentukan oleh suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan pendapat Ansory & Indrasari (2020:59) Manajemen Sumberdaya Manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumberdaya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (*goal*) bersama perusahaan, pegawai dan masyarakat.

Kesimpulan yang bisa diambil dari berbagai penjelasan di atas adalah bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia melibatkan serangkaian keputusan yang dibuat untuk mengelola interaksi di tempat kerja, yang mencakup calon pegawai, staf yang sedang bekerja, dan pensiunan. Proses ini mencakup perekrutan dan pemilihan kandidat hingga penempatan mereka dalam peran dan pengawasan aspek-aspek seperti gaji dan tunjangan, pertumbuhan profesional, pembelajaran, dan pengembangan keterampilan. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan pendekatan atau bidang yang berfokus pada pengorganisasian dan pengoptimalan interaksi dan fungsi tenaga kerja dalam organisasi, memastikan bahwa semua sumber daya digunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan bersama di antara organisasi, pekerjanya, dan masyarakat.

2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia dapat dijelaskan berdasarkan pendapat Ansory & Indrasari (2020:60) yaitu fungsi manajerial manajemen sumber daya manusia dan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia dengan penjelasan sebagai berikut:

a. Fungsi Manajerial

1) Perencanaan (*Planning*).

Untuk mendukung pencapaian sasaran organisasi, perencanaan merupakan langkah untuk memperkirakan keadaan tenaga kerja agar sejalan dengan kebutuhan lembaga. Program untuk pegawai ini diatur dalam perencanaan. Ini mencakup pengelolaan, pengarahan, pengawasan, perekrutan, pengembangan, pemberian imbalan, integrasi, pemeliharaan, penegakan disiplin, dan pemutusan hubungan kerja pegawai.

2) Pengorganisasian (*Organizing*).

Pengorganisasian adalah proses mengelola pegawai melalui pembagian tugas, hubungan antar pekerja, penyerahan tanggung

jawab, integrasi, dan koordinasi yang terstruktur dalam sebuah diagram organisasi. Organisasi hanya berfungsi sebagai alat untuk mencapai sasaran. Sebuah organisasi yang efektif akan mendukung pencapaian tujuan dengan lebih efisien.

3) Pengarahan (*Directing*).

Pengarahan merupakan proses di mana atasan memberikan instruksi kepada staf agar mereka bersedia bekerja sama serta melaksanakan tugas dengan efisien dan efektif untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi. Kegiatan ini dilakukan oleh seorang pemimpin, yang melalui kepemimpinannya, memberikan bimbingan kepada pegawai untuk menjalankan semua tanggung jawab mereka dengan optimal.

4) Pengendalian (*Controlling*).

Pengendalian adalah proses untuk memastikan bahwa pegawai mengikuti peraturan lembaga dan beroperasi sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Jika terdapat ketidaksesuaian, maka langkah perbaikan akan diambil. Pengendalian pegawai mencakup aspek kehadiran, disiplin, sikap kolaborasi, serta pemeliharaan lingkungan kerja.

b. Fungsi Operasional

1) Pengadaan Tenaga Kerja (SDM).

Pengadaan adalah serangkaian kegiatan untuk menarik, memilih, menempatkan, mengorientasikan, dan menginduksi pegawai agar sesuai dengan kebutuhan organisasi. Proses pengadaan yang efektif akan mendukung pencapaian tujuan.

2) Pengembangan.

Pengembangan merupakan suatu proses yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan etika para pegawai melalui program pendidikan dan pelatihan. Pendidikan serta pelatihan yang disediakan harus

selaras dengan kebutuhan pekerjaan baik di masa kini maupun yang akan datang.

3) Kompensasi.

Kompensasi merujuk pada pemberian hadiah dalam bentuk uang atau barang kepada pegawai sebagai bentuk apresiasi terhadap layanan yang mereka berikan kepada organisasi. Prinsip dasar dalam memberikan kompensasi adalah keadilan dan kesesuaian, di mana keadilan mencerminkan pengakuan terhadap prestasi kerja yang baik, sedangkan kesesuaian berarti dapat memenuhi kebutuhan dasar.

4) Pemeliharaan.

Pemeliharaan adalah usaha untuk menjaga atau memperbaiki keadaan fisik, mental, dan komitmen agar tetap mampu bekerja sama hingga masa pensiun. Pemeliharaan yang efektif dilaksanakan melalui program kesejahteraan yang disesuaikan dengan kebutuhan mayoritas staf, serta mengikuti pedoman konsistensi baik di dalam maupun di luar organisasi.

3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Berdasarkan pendapat Kristanti (2023:12) MSDM bertujuan untuk memastikan keberhasilan suatu organisasi melalui sumber daya manusia. Sistem pada MSDM menjadi sumber yang mempunyai kapabilitas suatu organisasi yang dapat di mungkinkan pada perusahaan untuk belajar memperagakan dan mempunyai kesempatan berpeluang yang baru. Secara khususnya tujuan yang ada di MSDM adalah:

- a. Dengan MSDM ini organisasi dapat memperoleh atau dapat juga mempertahankan pegawai yang memiliki kompetensi dan juga memiliki motivasi tinggi sesuai yang dibutuhkan perusahaan.

- b. Meningkatkan kompetensi dan keterampilan sumber daya manusia sehingga memiliki keterampilan dan kompetensi sehingga mampu memberikan kontribusi dan kemampuan mereka secara optimal.
- c. Mengembangkan standar yang tinggi dimulai dari proses perekrutan dan juga tahap seleksi. Semua dilakukan dengan sistem yang komprehensif dan teliti. Disamping itu pemberian kompensasi dan insentif yang disesuaikan dengan prestasi kerjanya dan juga melakukan pengembangan kompetensi melalui pelatihan sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
- d. Berkomitmen tinggi dengan menganggap bahwa pegawai bagian dari *stakeholder* yang ada di dalam suatu organisasi bernilai juga membantu untuk mengembangkan pada iklim kerja yang sama dan bisa dipercayakan untuk semuanya.

4. Metode Pendekatan Sumber Daya Manusia

Pendekatan manajemen sumber daya manusia berdasarkan pendapat Kawiana (2020:6) terbagi menjadi tiga yaitu:

a. Pendekatan Mekanisasi (Otomatisasi)

Pendekatan Mekanisasi (Otomatisasi) berarti mengganti fungsi tenaga kerja manusia dengan penggunaan mesin untuk menyelesaikan tugas. Inovasi dalam sektor industri melalui pemanfaatan mesin dan perangkat elektronik telah memberikan peningkatan yang signifikan dalam efisiensi kerja.

b. Pendekatan Paternalisme

Pendekatan Paternalisme adalah sebuah ide yang melihat manajemen sebagai pelindung bagi pegawai. Berbagai langkah telah diambil oleh para pemimpin perusahaan agar pekerja tidak mencari pertolongan dari luar.

c. Pendekatan Sistem Sosial (*Human Relation*)

Pendekatan Sosial ini menganggap bahwa organisasi atau perusahaan merupakan sebuah sistem yang rumit yang dapat disebut sebagai sistem eksternal.

2.1.2 Prestasi Kerja Pegawai

1. Pengertian Prestasi Kerja Pegawai

Berdasarkan pendapat Metris (2023:99) Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang melalui perilaku kerjanya dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan. Sambung Marsinah (2023:53) mengutarakan bahwa Prestasi kerja dapat diartikan sebagai hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang dikerjakan. Kemudian Soetrisno (2019:149) mengutarakan bahwa Prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Sambung Iqbal (2023:59) mengutarakan bahwa Prestasi kerja merupakan tingkat keberhasilan yang dicapai oleh seseorang dan hal melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan, serta adanya peningkatan kualitas dan kuantitas hasil kerja dari waktu ke waktu dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi.

Kesimpulan yang bisa diambil dari beberapa penjelasan di atas adalah bahwa hasil kerja merupakan output yang dihasilkan oleh individu dalam konteks perilaku kerjanya saat menyelesaikan berbagai tugas. Hasil kerja dapat dipahami sebagai pencapaian yang diraih seseorang berdasarkan standar yang berlaku untuk jenis pekerjaan yang dilakukan. Hasil kerja menunjukkan sejauh mana seseorang berhasil dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diamanatkan, serta menunjukkan adanya peningkatan dalam kualitas dan kuantitas dari hasil kerja seiring berjalannya waktu untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi.

2. Dimensi dan Indikator Prestasi Kerja

Berdasarkan pendapat Busro (2019:99-100) bahwa ada tiga dimensi prestasi kerja dapat diuraikan sebagai berikut:

a. Hasil Kerja

Hasil kerja merujuk pada hasil atau output yang diperoleh dari suatu proses kerja atau kegiatan yang dilakukan seorang. Indikator hasil kerja sendiri dapat diuraikan sebagai berikut:

1) Kualitas hasil kerja

Kualitas hasil kerja menggambarkan sejauh mana suatu tugas atau pekerjaan yang telah dilakukan sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan atau harapan yang diinginkan.

2) Kuantitas hasil kerja

Kuantitas hasil kerja mengacu pada total atau volume tugas yang telah diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

3) Efisiensi dalam melaksanakan pekerjaan

Efisiensi dalam melaksanakan pekerjaan merujuk pada seberapa baik sumber daya (waktu, tenaga, biaya, dan material) digunakan untuk mencapai tujuan atau menyelesaikan tugas tertentu dengan hasil maksimal dan minim pemborosan.

b. Sikap Kerja

Sikap kerja adalah cara seorang menanggapi pekerjaan, tanggung jawab, dan lingkungan kerja secara keseluruhan. Ini mencakup sikap mental, emosional, dan perilaku yang ditunjukkan seseorang terhadap pekerjaannya. Indikator sikap kerja sendiri dapat diuraikan sebagai berikut:

1) Disiplin kerja

Disiplin kerja berkaitan dengan sejauh mana seorang pegawai mengikuti dan mematuhi ketentuan, cara kerja, dan kriteria yang telah ditentukan oleh perusahaan atau institusi. Disiplin kerja mencakup sikap dan tindakan yang

menggambarkan dedikasi terhadap pekerjaan dan kewajiban, serta penghargaan terhadap peraturan dan norma yang ada.

2) Inisiatif

Inisiatif adalah kemampuan dan kemauan seseorang untuk memulai tindakan atau ide baru secara mandiri, tanpa harus menunggu perintah atau arahan dari orang lain. Ini melibatkan proaktif dalam mengidentifikasi peluang, mengatasi masalah, atau melakukan perbaikan dalam lingkungan kerja atau kehidupan sehari-hari.

3) Ketelitian

Ketelitian merupakan kapasitas dan kebiasaan individu untuk melihat dan mengurus hal-hal kecil dengan teliti dan tepat, sehingga hasil kerja tidak mengandung kesalahan atau kekurangan. Ketelitian menunjukkan sikap berhati-hati dan presisi dalam melaksanakan tugas atau kegiatan, serta dedikasi untuk memperoleh hasil yang memiliki kualitas yang sangat baik.

c. Sifat Pribadi

Sifat pribadi adalah karakteristik atau ciri-ciri yang melekat pada diri seseorang dan cenderung konsisten dalam berbagai situasi dan waktu. Sifat-sifat pribadi ini mempengaruhi perilaku, cara berpikir, dan respon seseorang terhadap lingkungan dan situasi yang dihadapi. Sifat-sifat ini dapat bervariasi antara individu dan sering kali membentuk bagian dari identitas seseorang. Indikator sifat pribadi sendiri dapat diuraikan sebagai berikut:

1) Kejujuran

Kejujuran menciptakan lingkungan kerja yang baik, memperkuat kerja sama, dan menjamin bahwa pilihan yang dibuat berlandaskan data yang tepat dan benar.

2) Kreativitas

Kreativitas mengacu pada kapasitas individu untuk menciptakan gagasan baru yang berguna atau menemukan solusi inovatif untuk permasalahan yang ada. Ini mencakup kemampuan untuk berpikir secara nonkonvensional, mengintegrasikan ide-ide yang tidak biasa atau mengejutkan, serta menghasilkan sesuatu yang unik dan memberikan nilai tambahan.

3) Pekerja keras

Pekerja keras merujuk pada individu yang selalu dan tekun berusaha sebaik mungkin untuk memenuhi sasaran atau menyelesaikan tanggung jawab yang diemban. Hal ini mencakup tingkat dedikasi yang tinggi, komitmen yang mendalam terhadap pekerjaan, serta kesediaan untuk melakukan usaha lebih untuk memperoleh hasil yang diinginkan.

3. Manfaat Prestasi Kerja

Berdasarkan pendapat Ansory (2020:225) Penilaian prestasi kerja dapat memperbaiki keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada pegawai tentang pelaksanaan kerja mereka. Oleh karena itu kegunaan penilaian prestasi kerja dapat dirinci sebagai berikut:

a. Perbaikan Prestasi Kerja

Reaksi terhadap pelaksanaan tugas memberikan kesempatan bagi pegawai, atasan, dan tim SDM untuk memperbaiki aktivitas mereka.

b. Penyesuaian Kompensasi

Penilaian prestasi kerja mendukung para pengambil keputusan dalam menetapkan peningkatan gaji, pemberian insentif, dan jenis kompensasi lainnya.

c. Keputusan-Keputusan Penempatan

Promosi, pemindahan, dan penurunan jabatan umumnya bergantung pada hasil kerja yang telah dilakukan sebelumnya atau perkiraannya. Kenaikan jabatan sering kali dianggap sebagai apresiasi terhadap hasil kerja yang telah dicapai.

d. Kebutuhan-Kebutuhan Latihan dan Pengembangan

Prestasi kerja yang buruk bisa menandakan perlunya pelatihan. Sebaliknya, prestasi kerja yang baik bisa mencerminkan kemampuan yang perlu ditingkatkan.

e. Perencanaan dan Pengembangan Karier

Umpan balik mengenai prestasi kerja memengaruhi pilihan karier, yaitu tentang jalur karier tertentu yang perlu dibahas.

4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang atau unit atau perusahaan dalam pencapaian target yang dibebankan untuk setiap orang atau unit atau perusahaan, yang didasarkan atas target yang ditetapkan.

Berdasarkan pendapat Panjaitan (2023:114) faktor-faktor yang memengaruhi prestasi kerja antara lain:

a. Faktor Kemampuan

Kemampuan para staf di sebuah divisi dalam melaksanakan rencana perusahaan adalah elemen yang krusial untuk mencapai sasaran dari organisasi. Dengan adanya pendidikan dan pelatihan yang sesuai untuk posisi mereka, serta keterampilan yang baik dalam menyelesaikan tugas harian, para staf akan lebih mampu meraih hasil kerja yang diinginkan. Oleh sebab itu, penting bagi pegawai untuk ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan keahlian mereka agar dapat memaksimalkan prestasi kerja.

b. Faktor Motivasi

Keadaan yang memotivasi pegawai untuk mencapai sasaran organisasi disebut motivasi. Respon seorang pegawai terhadap keadaan dapat membentuk motivasi yang dimiliki. Sikap positif dapat membantu individu untuk meraih hasil kerja yang optimal.

2.1.3 Beban Kerja

1. Pengertian Beban Kerja

Berdasarkan pendapat Kasmir (2019:40) beban kerja adalah perbandingan antara total waktu baku untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan terhadap total waktu standar. Kemudian Budiasa (2021:30) Beban kerja adalah persepsi dari pekerja mengenai kegiatan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu serta upaya dalam menghadapi permasalahan dalam pekerjaan. Sambung Koesomowidjojo (2020:22) menyatakan bahwa beban kerja adalah jumlah pekerjaan besar yang harus dilaksanakan seperti jam kerja yang cukup tinggi, tekanan kerja yang cukup besar, atau berupa besarnya tanggung jawab yang besar atas pekerjaan yang diampunya.

Kesimpulan yang bisa diambil dari berbagai definisi tersebut adalah bahwa beban kerja merupakan rasio antara total waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas dan aktivitas terhadap total waktu yang ditentukan sebagai standar. Beban kerja adalah pandangan pekerja tentang tugas yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu dan usaha untuk mengatasi tantangan di tempat kerja. Beban kerja adalah total volume pekerjaan signifikan yang perlu dilakukan.

2. Dimensi dan Indikator Beban Kerja

Berdasarkan pendapat Budiasa (2021:35) ada tiga dimensi beban kerja dapat diuraikan sebagai berikut:

a. Beban Mental (*Mental Effort Load*)

Yaitu beban kerja yang timbul saat pegawai melakukan aktivitas mental/psikis di lingkungan kerjanya. Indikator beban mental sendiri dapat diuraikan sebagai berikut:

1) Pekerjaan dengan kesulitan tinggi

Pekerjaan dengan kesulitan tinggi merujuk pada jenis pekerjaan atau tugas yang melibatkan tantangan atau kompleksitas yang signifikan. Ini bisa termasuk berbagai situasi di berbagai bidang, seperti teknologi, ilmu pengetahuan, teknik, dan manajemen.

2) Pekerjaan yang tidak sesuai dengan kompetensi

Pekerjaan yang tidak sesuai dengan kompetensi merujuk pada situasi di mana seseorang melakukan tugas atau pekerjaan yang tidak sesuai dengan latar belakang keterampilan, pendidikan, atau pengalaman mereka. Hal ini bisa terjadi karena berbagai alasan, seperti perubahan dalam kebutuhan organisasi, rotasi pekerjaan internal, atau kondisi pasar kerja yang tidak memadai.

3) Kesehatan mental

Kesehatan mental merujuk pada kondisi kesejahteraan emosional, psikologis, dan sosial seseorang. Ini mencakup bagaimana seseorang berpikir, merasa, dan berperilaku dalam kehidupan sehari-hari. Kesehatan mental juga mempengaruhi cara seseorang mengatasi stres, berinteraksi dengan orang lain, membuat keputusan, dan mengatasi kesulitan hidup.

b. Beban Waktu (*Time Load*)

Yaitu beban kerja yang timbul saat pegawai dituntut untuk menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Indikator beban waktu sendiri dapat diuraikan sebagai berikut:

1) Kecepatan dalam mengerjakan pekerjaan

Kecepatan dalam mengerjakan pekerjaan merujuk pada kemampuan seseorang untuk menyelesaikan tugas atau aktivitas dalam waktu yang relatif singkat, tanpa mengorbankan kualitas hasil. Ini mencerminkan efisiensi dalam penggunaan waktu dan sumber daya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2) Tenggat waktu (*deadline*) pekerjaan

Tenggat waktu (*deadline*) pekerjaan mengacu pada batas waktu atau tenggat waktu akhir di mana suatu tugas atau proyek harus selesai atau diserahkan. Ini adalah waktu yang telah ditetapkan sebelumnya oleh atasan, klien, atau pihak lain yang terkait, dan biasanya berdasarkan pada kebutuhan atau prioritas tertentu.

3) Penambahan jam kerja (lembur)

Penambahan jam kerja atau lembur merujuk pada praktik menambah waktu kerja melebihi jam kerja normal yang telah ditetapkan. Ini biasanya dilakukan ketika ada kebutuhan tambahan untuk menyelesaikan tugas atau proyek yang mendesak, atau untuk mengatasi lonjakan permintaan atau kegiatan yang tidak terduga.

c. Beban Fisik (*Physical Load*)

Yaitu beban fisik, atau *physical load*, merujuk pada jumlah kerja fisik atau stres yang diterima oleh tubuh seseorang selama melakukan aktivitas tertentu. Istilah ini sering digunakan dalam konteks ergonomi dan kesehatan kerja untuk mengukur dan mengevaluasi seberapa besar beban fisik yang dialami oleh pekerja dalam lingkungan kerja mereka. Indikator beban fisik sendiri dapat diuraikan sebagai berikut:

1) Pekerjaan berlebih

Pekerjaan berlebih merujuk pada kondisi di mana seseorang diberi terlalu banyak tugas atau tanggung jawab yang melebihi

kapasitas atau kemampuan mereka untuk menanganinya secara efektif dalam waktu yang diberikan. Ini dapat terjadi dalam berbagai konteks, baik itu di tempat kerja, di sekolah, atau dalam kehidupan pribadi.

2) Pekerjaan tambahan

Pekerjaan tambahan merujuk pada tugas atau tanggung jawab tambahan yang diberikan kepada seseorang di luar tanggung jawab utama atau pekerjaan rutin mereka. Ini bisa terjadi karena berbagai alasan, seperti kebutuhan untuk menangani proyek khusus, mengatasi lonjakan pekerjaan, atau mengisi posisi yang kosong untuk sementara waktu.

3) Kelelahan fisik

Kelelahan fisik adalah kondisi di mana tubuh mengalami penurunan energi dan kekuatan fisik akibat aktivitas atau pekerjaan yang berlebihan, terus-menerus, atau intensitas yang tinggi. Ini bisa disebabkan oleh berbagai faktor, seperti kurangnya istirahat yang cukup, beban kerja yang berat, atau kondisi lingkungan yang mempengaruhi kesehatan fisik seseorang.

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Berdasarkan pendapat Harini (2021:15-22) ada beberapa faktor yang mempengaruhi beban kerja sebagai berikut:

a. Faktor Eksternal.

Beban yang berasal dari luar tubuh pekerja (*Wring Stressor*) seperti:

- 1) Tugas-tugas yang melibatkan aspek fisik mencakup hal-hal seperti lingkungan kerja, pengaturan ruangan, lokasi kerja, peralatan dan fasilitas, keadaan saat bekerja, serta sikap dalam menjalankan pekerjaan. Sementara itu, tugas-tugas yang lebih mengarah ke aspek mental melibatkan faktor-faktor seperti

kerumitan pekerjaan, tingkat kesulitan yang dihadapi, pelatihan atau pendidikan yang diperoleh, dan tanggung jawab yang diemban.

- 2) Struktur pekerjaan, seperti periode kerja, waktu untuk istirahat, rotasi kerja, kerja di malam hari, cara pembayaran, jenis organisasi, penyerahan tanggung jawab dan hak.
- 3) Lingkungan kerja terdiri dari kondisi fisik, aspek biologis, dan elemen psikologis.

b. Faktor Internal.

Faktor internal merujuk pada elemen yang muncul dari dalam tubuh sebagai dampak dari tekanan pekerjaan dari luar. Respons tubuh dikenal sebagai strain, dan tingkat keparahan strain ini bisa dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Faktor internal mencakup aspek somatik seperti jenis kelamin, usia, ukuran tubuh, kondisi gizi, dan kesehatan, serta faktor psikologis yang meliputi motivasi, persepsi, keyakinan, keinginan, dan kepuasan.

2.1.4 Stres Kerja

1. Pengertian Stres Kerja

Berdasarkan pendapat Budiasa (2021:22) Stres kerja adalah suatu bentuk tanggapan atau respon atas tekanan pada pekerjaan yang diakibatkan oleh keadaan tidak atau kurangnya kecocokan antara seseorang dengan lingkungannya, sehingga berpengaruh kepada fisik, mental dan perilaku individu saat bekerja. Kemudian Sinambela (2019:473) Stres kerja adalah kondisi tekanan dan ketegangan yang memengaruhi emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Sambung Hasniati (2023:3) mengutarakan bahwa Stres kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perasaan tertekan yang dirasakan oleh seorang pegawai dalam menghadapi pekerjaannya, orang-orang yang ada disekitar tempat kerjanya, atau situasi pekerjaannya.

Kesimpulan yang dapat diambil dari berbagai definisi yang telah disebutkan adalah bahwa Stres kerja merupakan reaksi terhadap tekanan yang muncul dalam pekerjaan, disebabkan oleh adanya ketidaksesuaian atau kurangnya keseimbangan antara individu dengan lingkungannya. Ini berdampak pada aspek fisik, mental, dan perilaku seseorang ketika mereka bekerja. Stres kerja adalah keadaan di mana tekanan dan ketegangan mempengaruhi perasaan, cara berpikir, dan kondisi fisik seseorang saat menjalankan tugasnya.

2. Dimensi dan Indikator Stres Kerja

Berdasarkan pendapat Asih (2019:18) ada tiga dimensi stres kerja dapat diuraikan sebagai berikut:

a. Kondisi Pekerjaan

Yaitu hal-hal yang mempengaruhi kondisi pekerjaan meliputi kondisi pekerjaan, beban kerja yang berlebihan secara kualitatif dan kuantitatif, keputusan yang dibuat oleh seseorang, bahaya fisik dan jadwal bekerja. Indikator kondisi pekerjaan sendiri dapat diuraikan sebagai berikut:

1) Beban kerja

Beban kerja merujuk pada jumlah tugas, tanggung jawab, atau aktivitas yang harus dilakukan seseorang dalam pekerjaan mereka. Ini mencakup segala hal yang harus diselesaikan atau dilakukan oleh seseorang dalam konteks pekerjaan mereka, baik dalam jangka waktu harian, mingguan, bulanan, atau proyek yang lebih besar.

2) Jadwal kerja

Jadwal kerja mengacu pada jadwal yang menentukan waktu atau jam kerja yang ditetapkan untuk melakukan tugas-tugas atau aktivitas tertentu dalam suatu periode waktu. Ini biasanya melibatkan penentuan waktu mulai dan selesai kerja, serta jeda istirahat yang mungkin diperlukan.

3) Keadilan pekerja

Keadilan pekerja merujuk pada prinsip-prinsip atau konsep-konsep yang memastikan bahwa pegawai diperlakukan secara adil dan setara. Ini mencakup berbagai aspek yang mencerminkan perlakuan yang adil terhadap hak-hak dan kepentingan pegawai.

b. Peran

Yaitu kebingungan dalam menjalankan tugas dan ketidakpastian mengenai ekspektasi dari manajemen. Hal ini sering kali menyebabkan rasa tidak puas terhadap pekerjaan, timbulnya stres, serta penurunan prestasi kerja yang dapat mengarah pada keputusan untuk mengundurkan diri. Indikator peran dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Ketidakpuasan bekerja

Ketidakpuasan bekerja merujuk pada kondisi di mana pegawai merasa tidak puas atau tidak memuaskan dengan berbagai aspek pekerjaan mereka. Ini bisa disebabkan oleh berbagai faktor yang mempengaruhi kesejahteraan dan kepuasan kerja seseorang.

2) Ketegangan

Ketegangan mengacu pada kondisi atau situasi di mana seseorang atau sekelompok orang mengalami tingkat stres, kecemasan, atau ketegangan emosional yang tinggi. Ketegangan dapat timbul dari berbagai faktor, baik itu dari dalam diri sendiri (internal) maupun dari lingkungan eksternal.

3) Rendahnya prestasi kerja

Rendahnya prestasi kerja merujuk pada kondisi di mana pegawai atau individu tidak mencapai tingkat prestasi kerja atau hasil yang biasanya diharapkan atau dicapai sebelumnya.

c. Faktor Interpersonal

Yaitu kerja sama di antara pegawai, serta relasi dengan atasan. Kualitas pekerjaan dan jaringan dukungan sosial yang tidak memadai disebabkan oleh kurangnya perhatian manajemen kepada pegawai. Indikator dari faktor interpersonal dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Hubungan kerja yang mempengaruhi hasil kerja

Hubungan yang mempengaruhi hasil kerja merujuk pada berbagai jenis interaksi dan dinamika di tempat kerja yang dapat mempengaruhi produktivitas, efisiensi, dan kualitas dari hasil yang dicapai oleh individu atau tim.

2) Perhatian manajemen terhadap hasil kerja

Perhatian manajemen terhadap hasil kerja merujuk pada upaya dan tindakan yang dilakukan oleh manajemen untuk memastikan bahwa prestasi kerja pegawai atau tim memenuhi atau melebihi standar yang ditetapkan. Ini melibatkan berbagai aspek manajerial yang bertujuan untuk memantau, mengevaluasi, dan meningkatkan hasil kerja dalam organisasi.

3) Hubungan kerja sama tim

Hubungan kerja sama tim merujuk pada interaksi dan dinamika antara anggota tim yang bekerja bersama untuk mencapai tujuan atau menyelesaikan tugas tertentu. Hubungan ini mencakup aspek-aspek komunikasi, kolaborasi, kepercayaan, dan koordinasi yang memungkinkan tim berfungsi secara efektif dan efisien.

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja

Berdasarkan pendapat Susiarty (2019:99-113) ada empat penyebab stres di tempat kerja sebagai berikut:

a. Lingkungan Fisik

Stres ini merujuk pada keadaan fisik di sekitar pekerja. Faktor-faktor penyebab stres di lingkungan fisik mencakup pencahayaan, kebisingan, suhu, dan kualitas udara.

b. Individu

Stres ini berasal dari peran yang diemban dan tugas-tugas yang harus diselesaikan terkait dengan posisi atau pekerjaan. Di dalam sumber stres dari individu terdapat beberapa faktor seperti konflik peran, ketidakjelasan peran, beban kerja yang berlebihan, kurangnya kendali, tanggung jawab, dan keadaan kerja.

c. Kelompok

Dipengaruhi oleh karakteristik interaksi antar kelompok di dalam organisasi, seperti kurangnya kepercayaan terhadap rekan, serta hubungan yang buruk dengan kolega, atasan, atau bawahannya.

d. Organisasi

Stres ini berasal dari harapan-harapan yang ada dalam organisasi terkait dengan usaha untuk mencapai tujuannya. Stres yang timbul dari organisasi dapat berupa susunan yang kurang efektif, suasana kerja, teknologi, isu politik, dan kurangnya kebijakan tertentu.

2.1.5 Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Berdasarkan pendapat Kawiana (2020:260) Kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Sambung Akbar (2021:155) mengutarakan bahwa Kepuasan kerja merupakan suatu tanggapan emosional seseorang terhadap situasi dan kondisi kerja. Tanggapan emosional bisa berupa perasaan puas (positif) atau tidak puas (negatif). Bila secara emosional puas berarti

kepuasan kerja tercapai dan sebaliknya. Kemudian Sinambela (2019:303) Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri (internal) dan yang didukung oleh hal-hal yang dari luar dirinya (eksternal), atas keadaan kerja, hasil kerja, dan kerja itu sendiri. Sambung Wibowo (2020:170) mengutarakan bahwa Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu di dalam bekerja. Setiap pekerja memiliki karakteristik yang berbeda-beda, maka tingkat kepuasan kerjanya pun berbeda-beda pula, tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak baik.

Kesimpulan yang dapat diambil dari beberapa definisi di atas adalah bahwa kepuasan kerja adalah penilaian yang mencerminkan perasaan seseorang, apakah mereka merasa senang atau tidak, serta puas atau tidak puas saat menjalankan pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan respons emosional seseorang terhadap kondisi dan situasi di tempat kerja, yang menunjukkan bahwa kepuasan bisa dicapai, atau sebaliknya. Perasaan kerja seseorang berhubungan dengan hasil yang diperoleh dari usaha pribadi (internal) dan juga didukung oleh faktor-faktor yang ada di luar dirinya (eksternal), seperti keadaan kerja, hasil dari pekerjaan, dan proses itu sendiri. Kepuasan kerja adalah elemen penting yang dimiliki individu dalam lingkungan kerja, yang memiliki karakteristik yang bervariasi, dan tingkat kepuasan yang berbeda dapat memberikan efek yang negatif.

2. Dimensi dan Indikator Kepuasan Kerja

Berdasarkan pendapat Busro (2019:102) ada tiga dimensi kepuasan kerja dapat diuraikan sebagai berikut:

a. Hubungan Kerja

Hubungan kerja ditandai oleh keseimbangan dalam interaksi dengan para atasan, adanya komunikasi yang saling menguntungkan, kolaborasi antar rekan kerja, serta keterbukaan atau transparansi antara pemimpin dan bawahan. Semakin baik jalannya komunikasi antar individu dalam perusahaan atau organisasi, semakin besar pula tingkat kepuasan yang dirasakan oleh pegawai. Indikator dari hubungan kerja dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Keharmonisan berinteraksi

Keharmonisan berinteraksi dengan sesama pekerja maupun dengan pimpinan merujuk pada kondisi di mana individu mampu menjalin hubungan yang baik, saling mendukung, dan bekerja sama secara efektif dengan rekan kerja atau atasan dalam lingkungan kerja.

2) Komunikasi

Komunikasi yang baik dengan sesama pekerja maupun dengan pimpinan merujuk pada kemampuan individu untuk berinteraksi secara efektif, jujur, dan saling menghormati dalam konteks kerja. Ini melibatkan berbagai aspek untuk membangun hubungan yang positif dan produktif di tempat kerja.

3) Kerja Sama

Kerja sama yang baik dan komunikasi yang positif dengan sesama pegawai membantu menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif, harmonis, dan produktif. Ini juga berkontribusi pada meningkatkan kepuasan kerja, prestasi kerja organisasi, dan pencapaian tujuan bersama secara keseluruhan.

b. Tantangan Kerja

Tantangan pekerjaan yang ditandai oleh adanya keinginan untuk menyelesaikan tugas. Semakin tinggi tantangan pekerjaan yang dihadapi oleh pegawai jika bisa diselesaikan dengan baik,

maka semakin besar pula tingkat kepuasan mereka. Oleh karena itu, pemimpin harus mampu memberikan tugas dan tanggung jawab yang sesuai dengan kemampuan pegawai. Indikator tantangan pekerjaan dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Menyelesaikan pekerjaan di luar kemampuan

Menyelesaikan pekerjaan di luar kemampuan merujuk pada situasi di mana seseorang diharapkan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang melebihi batas kemampuan, keterampilan, pengetahuan, atau kapasitas fisik dan mentalnya.

2) Hasil kerja dihargai oleh pimpinan maupun sesama pegawai

Hasil kerja dihargai oleh pimpinan maupun sesama pegawai merujuk pada pengakuan dan apresiasi yang diberikan kepada individu atau tim atas kontribusi, usaha, dan pencapaian mereka dalam pekerjaan. Penghargaan ini bisa datang dalam berbagai bentuk, baik formal maupun informal, dan penting untuk meningkatkan motivasi, kepuasan kerja.

3) Tanggung jawab terhadap hasil kerja yang memuaskan

Tanggung jawab terhadap hasil kerja yang memuaskan merujuk pada kewajiban seorang pegawai untuk memastikan bahwa pekerjaan yang mereka lakukan tidak hanya selesai, tetapi juga memenuhi atau melebihi standar dan harapan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

c. Perlindungan Kerja

Perlindungan pekerja dapat dilihat melalui dukungan pemerintah yang diwujudkan dalam bentuk undang-undang, perlindungan dari perusahaan yang ditawarkan melalui kontrak kerja, serta jaminan dari asuransi yang memberikan perlindungan apabila terjadi sakit atau kejadian tidak terduga lainnya. Indikator perlindungan pekerja dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Perlindungan kerja oleh pemerintah

Perlindungan kerja oleh pemerintah merujuk pada kebijakan, peraturan, dan tindakan yang diambil oleh pemerintah untuk memastikan bahwa hak-hak pekerja dilindungi, kondisi kerja aman dan adil, serta adanya kesejahteraan bagi para pekerja. Perlindungan ini mencakup berbagai aspek seperti keselamatan dan kesehatan kerja, upah yang adil, jaminan sosial, hak untuk berserikat, dan perlindungan terhadap diskriminasi.

2) Perjanjian kerja dengan perusahaan

Perjanjian kerja dengan perusahaan adalah suatu kesepakatan yang dibuat antara perusahaan (sebagai pemberi kerja) dan pekerja (sebagai penerima kerja) yang mengatur hak dan kewajiban kedua belah pihak dalam hubungan kerja. Perjanjian kerja ini bertujuan untuk menjelaskan dengan jelas apa yang diharapkan dari kedua belah pihak dan memastikan bahwa hubungan kerja berjalan dengan lancar sesuai dengan hukum dan peraturan yang berlaku.

3) Pemberian asuransi oleh perusahaan

Pemberian asuransi oleh perusahaan merujuk pada program yang disediakan oleh perusahaan untuk memberikan perlindungan finansial kepada pegawai dalam bentuk asuransi. Asuransi ini dapat mencakup berbagai jenis, seperti asuransi kesehatan, asuransi jiwa, asuransi kecelakaan, dan asuransi pensiun. Tujuan dari pemberian asuransi ini adalah untuk memberikan keamanan dan kesejahteraan kepada pegawai serta meningkatkan motivasi dan loyalitas mereka terhadap perusahaan.

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Berdasarkan pendapat Mukrodi (2022:138) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu:

a. Faktor Psikologis

Merupakan elemen yang berkaitan dengan kondisi mental pekerja, ketertarikan, kenyamanan, pandangan terhadap pekerjaan, kemampuan dan keahlian.

b. Faktor Sosial

Aspek ini terkait dengan hubungan sosial antara pegawai serta interaksi antara pegawai dan atasan.

c. Faktor Fisik

Faktor ini berkaitan dengan keadaan fisik staf, mencakup tipe pekerjaan, pengaturan jadwal dan waktu istirahat, alat kerja, kondisi ruang, temperatur, pencahayaan, sirkulasi udara, usia, dan lain-lain.

d. Faktor Finansial

Merupakan elemen yang berkaitan dengan perlindungan dan kesejahteraan tenaga kerja, mencakup struktur serta jumlah upah, perlindungan sosial, berbagai jenis tunjangan, fasilitas yang diberikan, kenaikan jabatan, dan lain-lain.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu dijadikan referensi untuk penelitian yang berkaitan dengan judul. Sumbernya berasal dari artikel jurnal maupun tugas akhir yang telah ada sebelumnya, dengan maksud untuk memahami dan membandingkan hasil yang berhasil ditemukan sebagai dasar pertimbangan dan teori yang akan diterapkan. Penelitian terdahulu yang dimaksud dijelaskan pada tabel 2.1 sebagai berikut:

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti/Tahun/Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
1.	Wijanarko/2023/ Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Prestasi	Kepuasan Kerja: a) Pekerjaan. b) Upah. c) Promosi. d) Pengawas. e) Rekan kerja.	Metode: Kuantitatif. Alat Analisa: Regresi Linier Berganda.	Hasil studi yakni secara simultan variabel Kepuasan kerja (X1), Stres Kerja (X2), dan Beban Kerja (X3)

No.	Nama Peneliti/Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
	Kerja Karyawan di PT Pakubumi Kantor Pusat Jakarta.	Stres Kerja: a) Beban kerja berlebihan. b) Desakan waktu. c) Konflik antar karyawan. d) Ketidakseimbangan antara wewenang. Beban Kerja: a) Kondisi kerja. b) Penggunaan waktu kerja. c) Target yang harus dicapai. Prestasi Kerja: a) Kualitas. b) Kuantitas. c) Hubungan kerja. d) Kepemimpinan. e) Kehati-hatian. f) Pengetahuan. g) Kerajinan. h) Kehandalan kerja. i) Inisiatif.		berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y). Artinya, Pekerjaan yang baik, bisa membuat setiap karyawan menjadi puas dalam bekerja. Kepuasan Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y). Artinya, semakin bagus Kepuasan Kerja di suatu perusahaan, maka semakin puas pula karyawan tersebut dalam bekerja. Sebaliknya, jika Kepuasan di suatu perusahaan tidak begitu baik, maka karyawan terkait cenderung tidak akan puas. Stres Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y). Artinya, semakin baik Stres Kerja kerja di suatu perusahaan, maka semakin berprestasi pula karyawan tersebut dalam bekerja. Sebaliknya, jika Stres Kerja di suatu perusahaan kurang baik, maka karyawan terkait cenderung menurun Prestasi Kerja di Perusahaan. Beban Kerja (X3)

No.	Nama Peneliti/Tahun/Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
				berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y). Artinya, semakin baik Beban Kerja, maka karyawan akan berprestasi dalam bekerja. Sebaliknya, jika atasan memberikan pekerjaan yang berat, maka karyawan akan malas malas bekerja di perusahaan.
2.	Arofah T/2023/Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT Halco Hercules Alumunium.	Beban Kerja: a) Kondisi pekerjaan. b) Penggunaan waktu kerja. c) Target yang harus dicapai. Stres Kerja: a) Stres lingkungan. b) Stres Organisasi. c) Stres Individu. Kepuasan Kerja: a) Pekerjaan yang menantang secara mental. b) Reward yang memadai. c) Kondisi kerja yang mendukung. d) Kolega yang mendukung. Prestasi Kerja: a) Hasil kerja. b) Pengetahuan pekerjaan. c) Inisiatif. d) Sikap.	Metode: Kuantitatif. Alat Analisa: Regresi Linier Berganda.	Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja, stres kerja dan kepuasan terhadap prestasi karyawan yaitu sebesar 79,9% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

No.	Nama Peneliti/Tahun/Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
		e) Disiplin waktu dan absensi.		
3.	Hermansyah/2023/ Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja, dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Marketing UD Jaya Pratama Sentosa Kota Tasikmalaya.	Komunikasi: a) Pemahaman. b) Kesenangan. c) Pengaruh pada sikap. d) Hubungan yang makin baik. e) Tindakan. Beban Kerja: a) Beban kerja fisik. b) Beban kerja psikis. c) Pemanfaatan waktu. Kompetensi: a) Pengetahuan. b) Pemahaman. c) Nilai. d) Kemampuan. e) Sikap. f) Minat. Prestasi Kerja: a) Hasil kerja. b) Pengetahuan pekerjaan. c) Inisiatif. d) Kecakapan mental. e) Sikap. f) Disiplin waktu dan absensi.	Metode: Kuantitatif. Alat Analisa: Regresi Linier Berganda.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) komunikasi dikategorikan baik, (2) beban kerja dikategorikan cukup baik, (3) kompetensi dikategorikan baik, (4) prestasi kerja dikategorikan cukup baik, (5) uji kelayakan model dikatakan fit karena variabel komunikasi, beban kerja, dan kompetensi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan marketing UD. Jaya Pratama Sentosa Kota Tasikmalaya.
4.	Adinda, Jamila, Rajab, Simon, Andriana/2024/Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja di PT Mada Wikri Tunggal.	Motivasi Kerja: a) Promosi. b) Bonus/Reward . Kepuasan Kerja: a) Pekerjaan itu sendiri. b) Gaji/Upah. c) Supervisi. d) Rekan Kerja. Stres Kerja: a) Stres fisik. b) Stres psikis.	Metode: Kuantitatif. Alat Analisa: Regresi Linier Berganda.	Hasil analisis data menunjukkan hubungan positif antara motivasi kerja dan prestasi kerja, sementara kepuasan kerja juga memiliki kontribusi positif. Motivasi kerja, kepuasan kerja dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan

No.	Nama Peneliti/Tahun/Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
		Prestasi Kerja: a) Kecakapan. b) Pengalaman. c) Kesungguhan. d) Disiplin waktu dan absensi.		Terhadap Prestasi kerja karyawan pada PT. Mada Wikri Tunggal.
5.	Sinaga/2022/Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT Decathlon Sport Summarecon Bekasi.	Kepuasan Kerja: a) Kepuasan terhadap atasan. b) Kepuasan terhadap rekan kerja. c) Kepuasan terhadap pekerjaan. d) Kepuasan terhadap peluang promosi. e) Kepuasan terhadap pendapatan. Stres Kerja: a) Lingkungan. b) Individual. c) Kondisi kerja. d) Konflik peran. e) Organisasi. Beban Kerja: a) Beban kerja fisik. b) Beban kerja mental. Prestasi Kerja: a) Hasil kerja. b) Pengetahuan kerja. c) Inisiatif. d) Sikap. e) Disiplin waktu dan absen.	Metode: Kuantitatif. Alat Analisa: Regresi Linier Berganda.	Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja, stres kerja, dan beban kerja terhadap prestasi kerja karyawan yaitu sebesar 99,4% . Berdasarkan perhitungan yang diperoleh uji F yaitu $23.780 > 2,79$ dan dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ maka keputusannya adalah H_a diterima. Perhitungan yang diperoleh uji t yaitu $12,975 > 1,67951$ dan dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ maka keputusannya H_a diterima. Perhitungan yang diperoleh uji t yaitu $19,276 > 1,67951$ dan dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ maka keputusannya H_a diterima. Perhitungan yang diperoleh uji t yaitu $40.028 > 1,67951$ dan dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ maka keputusannya H_a diterima.
6.	Yulianti/2021/Pengaruh Beban	Beban Kerja:	Metode: Kuantitatif.	Hasil penelitian : beban kerja, stres

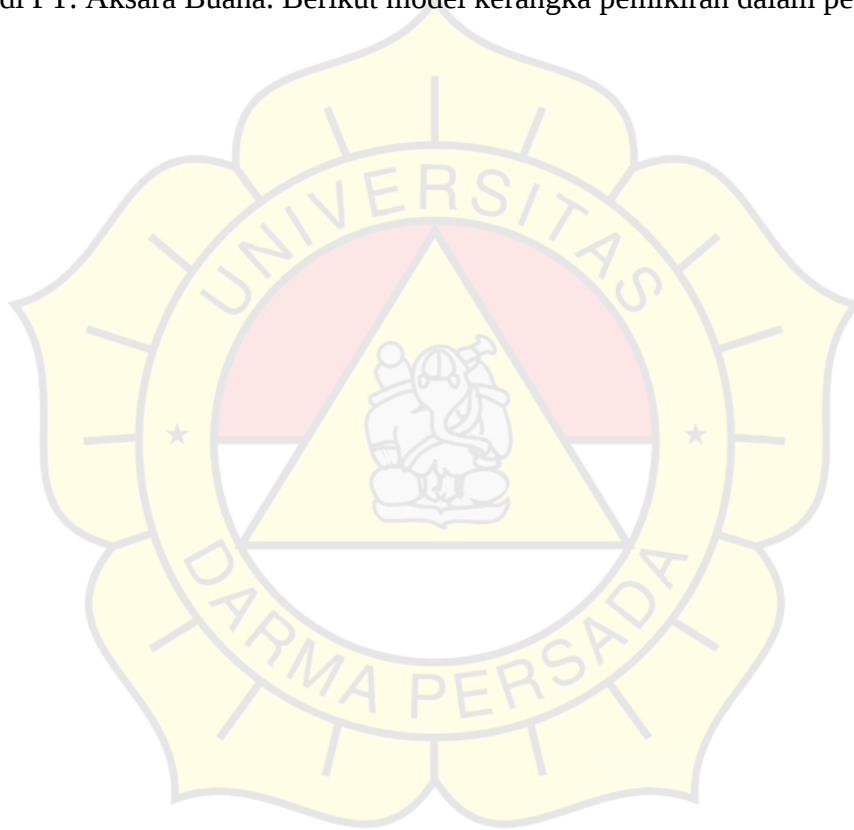
No.	Nama Peneliti/Tahun/Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
	Kerja, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT Dayamitra Telekomunikasi.	a) Kondisi Pekerjaan. b) Penggunaan waktu kerja. c) Target yang harus dicapai. Stres Kerja: a) Stres lingkungan. b) Stres organisasi. c) Stres individu. Kepuasan Kerja: a) Pekerjaan yang menantang secara mental. b) Reward yang memadai. c) Kondisi kerja yang mendukung. d) Kolega yang mendukung. Prestasi Kerja: a) Hasil kerja. b) Pengetahuan pekerjaan. c) Inisiatif. d) Kecekatan mental. e) Sikap. f) Disiplin waktu dan absensi.	Alat Analisa: Regresi Linier Berganda.	kerja dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja terlihat dari perhitungan SPSS versi 25 R 0,495 (49.5%) dan sisanya 0,505 (50.5%) dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti. Disamping itu beban kerja, stres kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan PT. Dayamitra Telekomunikasi.
7.	Efrizal dan Suharti/2023/Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Kerja, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Tiga Saudara Palembang. Journal Of Economic, Accounting and Management	Beban Kerja: a) Kondisi kerja. b) Penggunaan waktu kerja. c) Target yang harus dicapai. Motivasi Kerja: a) Promosi. b) Bonus/Reward . Kompetensi: a) Pengetahuan. b) Pemahaman.	Metode: Kuantitatif. Alat Analisa: Regresi Linier Berganda.	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa nilai VIF = 1,441, 6,911, 1,141 dan 7,618 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 10, jika nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan data bebas dari gejala multikolinieritas. Berdasarkan hasil tabel uji

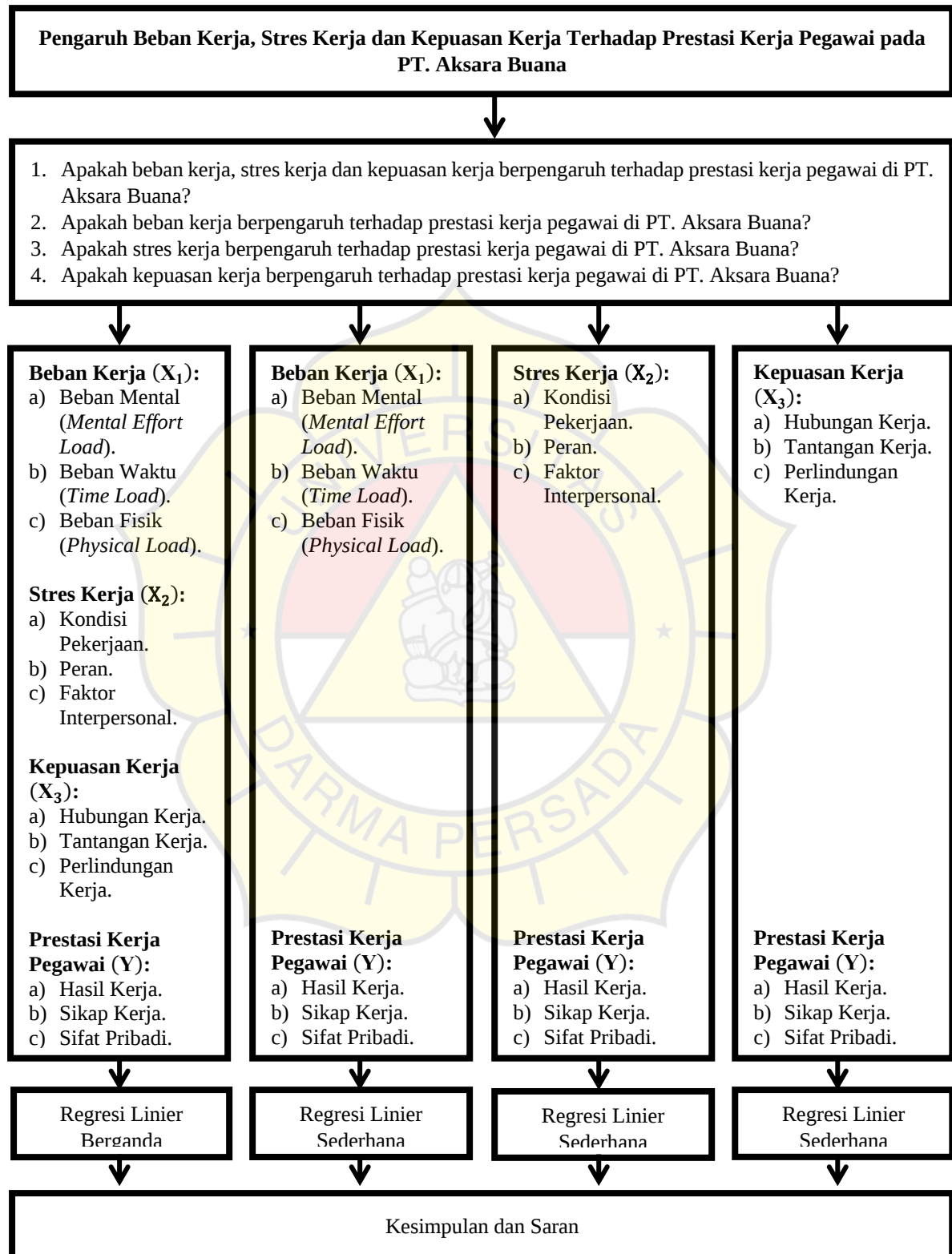
No.	Nama Peneliti/Tahun/Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
	Vol:1 No:2 Tahun 2023	c) Nilai. d) Kemampuan. e) Sikap. f) Minat. Disiplin Kerja: a) Absensi. b) Semangat kerja. c) Menaati peraturan perusahaan. d) Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas. Prestasi Kerja: a) Kecakapan. b) Pengalaman. c) Kesungguhan. d) Disiplin waktu dan absensi.		autokorelasi diketahui untuk nilai DW = 1,687 selanjutnya dibandingkan dengan nilai tabel signifikansi 5% (0,05) dengan jumlah sampel 65 dan jumlah variabel independen 4 (K=4) sehingga didapatkan hasil dU dari tabel r = 1.4709. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi. Berdasarkan hasil regresi berganda antara Pengaruh Beban Kerja, Motivasi, Kompetensi, dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Tiga Saurada diperoleh nilai konstantanya sebesar 7,465
8.	Lotu, Widodo, Sumarto/2022/Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kelurahan Sudiroprajan.	Stres Kerja: a) Lingkungan. b) Individual. c) Kondisi kerja. d) Konflik peran. e) Organisasi. Motivasi Kerja: a) Promosi. b) Bonus/Reward . Disiplin Kerja: a) Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. b) Kecepatan sampai ke kantor.	Metode: Kuantitatif. Alat Analisa: Regresi Linier Berganda.	Hasil dari penelitian ini yaitu, Uji t menunjukkan bahwa stres kerja, motivasi kerja, disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Uji Determinan menunjukkan hasil 64,8% maka dapat disimpulkan bahwa kemampuan variabel stres kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja

No.	Nama Peneliti/Tahun/Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
		Kinerja: a) Efektivitas dan efisiensi. b) Otoritas dan tanggung jawab c) Disiplin.		sebesar 64,8% dalam meningkatkan kinerja pegawai.
9.	Octavianti dan Hamni/2022/Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Inkabiz Indonesia. Jurnal Ilmiah Akutansi dan Keuangan Vol:5 No:3 Tahun 2022	Kepuasan Kerja: a) Pekerjaan itu sendiri. b) Gaji/Upah. c) Supervisi. d) Rekan Kerja Beban Kerja: a) Kondisi kerja. b) Penggunaan waktu kerja. c) Target yang harus dicapai. Kinerja: a) Kualitas kerja. b) Komunikasi. c) Tepat waktu. d) Kemampuan. e) Inisiatif.	Metode: Kuantitatif. Alat Analisa: Regresi Linier Berganda.	Hasil dari penelitian ini adalah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Uji Hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (5,977 > 1,996). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value < Sig.0,05 atau (0,000 < 0,05).Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Uji Hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (15,399 > 1,996). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value < Sig.0,05 atau (0,000 < 0,05). Kepuasan kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Nilai Uji Hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (117.574 > 3,13).

2.3 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan pendapat Raihan (2021:73) Kerangka pemikiran merupakan alur berpikir yang sistematis dalam memahami dan memecahkan masalah tertentu yang disadari oleh pendekatan hubungan pengaruh maupun hubungan sebab akibat. Dalam penelitian ini dapat diambil suatu jalur pemikiran untuk mengetahui pengaruh maupun hubungan sebab akibat mengenai Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di PT. Aksara Buana. Berikut model kerangka pemikiran dalam penelitian ini:





Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan pendapat Raihan (2021:62) Hipotesis merupakan dugaan atau kesimpulan sementara tentang hubungan atau perbedaan antar variabel atau fenomena yang diteliti. Hipotesis merupakan dugaan atau kesimpulan sementara yang dapat didasari dari teori yang sudah ada dan akan diuji kebenarannya.

Berdasarkan penjelasan mengenai hasil penelitian yang telah dilakukan oleh para pakar dan peneliti sebelumnya, penulis dapat mengusulkan sebuah hipotesis sebagai jawaban sementara terhadap penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai PT. Aksara Buana?

Ho : Diduga tidak terdapat pengaruh antara Beban Kerja (X_1), Stres kerja (X_2) dan Kepuasan Kerja (X_3) Terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y) di PT. Aksara Buana.

Ha : Diduga terdapat pengaruh antara Beban Kerja (X_1), Stres kerja (X_2) dan Kepuasan Kerja (X_3) Terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y) di PT. Aksara Buana.

2. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di PT. Aksara Buana?

Ho : Diduga tidak terdapat pengaruh antara Beban Kerja (X_1) Terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y) di PT. Aksara Buana.

Ha : Diduga terdapat pengaruh antara Beban Kerja (X_1) Terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y) di PT. Aksara Buana.

3. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di PT. Aksara Buana?

Ho : Diduga tidak terdapat pengaruh antara Stres kerja (X_2) Terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y) di PT. Aksara Buana.

Ha : Diduga terdapat pengaruh antara Stres kerja (X_2) Terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y) di PT. Aksara Buana.

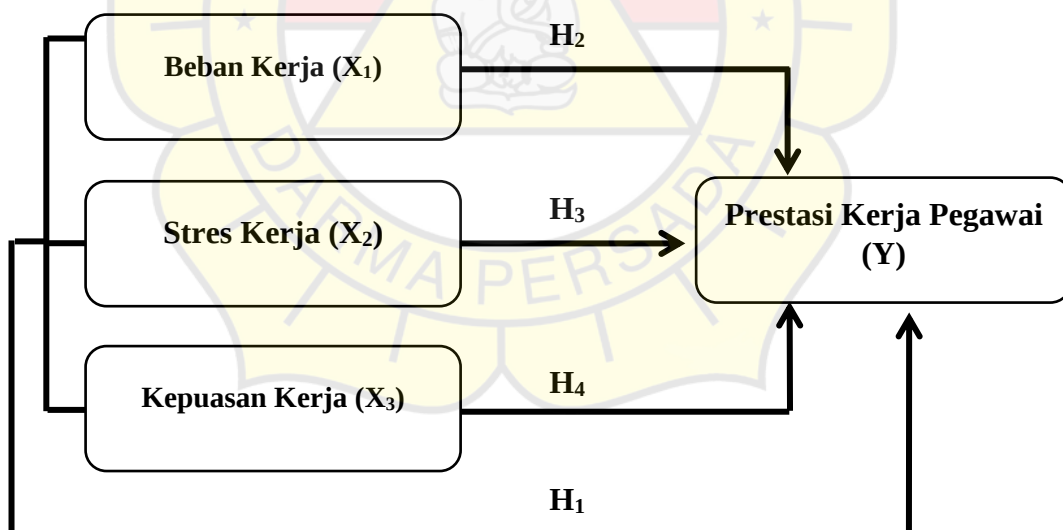
4. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di PT. Aksara Buana?

Ho : Diduga tidak terdapat pengaruh antara Kepuasan Kerja (X_3) Terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y) di PT. Aksara Buana.

Ha : Diduga terdapat pengaruh antara Kepuasan Kerja (X_3) Terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y) di PT. Aksara Buana.

2.5 Paradigma Penelitian

Berdasarkan pendapat Darwin et al. (2021:25) Paradigma penelitian adalah suatu kerangka pikir yang menjelaskan bagaimana memahami suatu masalah dan membuat langkah-langkah pengujian sebagai dasar untuk menjawab masalah tersebut. Dimana dalam penelitian ini menggunakan paradigma ganda dengan tiga variabel independen. Untuk menjelaskan paradigma tersebut dapat terlihat pada gambar sebagai berikut:



Sumber: Data diolah oleh penulis tahun 2024.

Gambar 2. 2 Paradigma Penelitian

Pada gambar diatas menjelaskan mengenai hubungan antara variabel dimana terdapat tiga variabel independen yakni Beban Kerja (X_1), Stres Kerja (X_2), Kepuasan Kerja (X_3) dan satu variabel dependen yakni Prestasi Kerja Pegawai (Y), dimana Beban Kerja (X_1), Stres Kerja (X_2), Kepuasan Kerja (X_3)

mempengaruhi Prestasi Kerja Pegawai (Y) secara parsial atau individual dengan rumusan persamaan regresi:

$$Y = \alpha + bX + e$$

Dimana:

Y : Variabel Prestasi Kerja Pegawai.

α : Konstanta (Tetap).

b : Koefisien Regresi Variabel Independen.

X : Variabel Independen.

e : Kesalahan Pengganggu (*Distubance Term*).

Lebih lanjut Beban Kerja (X_1), Stres Kerja (X_2), Kepuasan Kerja (X_3) mempengaruhi Prestasi Kerja Pegawai (Y) secara bersama-sama atau secara simultan dengan rumusan persamaan regresi:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

Y : Variabel Prestasi Kerja Pegawai.

α : Konstanta (Tetap).

b_1 : Koefisien Regresi Variabel Beban Kerja.

b_2 : Koefisien Regresi Variabel Stres Kerja.

b_3 : Koefisien Regresi Variabel Kepuasan Kerja.

X_1 : Variabel Beban Kerja.

X_2 : Variabel Stres Kerja.

X_3 : Variabel Kepuasan Kerja.

e : Kesalahan Pengganggu (*Disturbance Term*).