

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia merupakan kombinasi dari dua kata, yaitu “manajemen” dan “sumber daya manusia” sedangkan sumber daya manusia merujuk pada potensi individu yang dapat ditingkatkan untuk keperluan proses produksi. Hal ini lah yang menjadikan sumber daya manusia sebagai salah satu indikator penting pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Menurut sadikin (2020:161), manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai suatu pendekatan strategis dan terpadu dalam mengelola aset yang bekerja didalamnya, yang baik secara perorangan maupun kolektif memberikan kontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Menurut susan (2019:956) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Menurut Hasibuan (2019:10) Menggambarkan manajemen sumber daya manusia sebagai sebuah disiplin yang mengombinasikan unsur ilmu dan seni dalam mengatur interaksi dan kontribusi tenaga kerja dengan tujuan yang efektif, untuk mendukung pencapaian tujuan perusahaan, karyawan, dan komunitas secara keseluruhan.

Dari beberapa pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu pendekatan strategis, pengembangan, pelaksanaan sumber daya manusia dalam organisasi yang dilakukan secara efektif dan efisien untuk menghasilkan sebuah kontribusi yang maksimal demi tercapainya tujuan organisasi perusahaan.

### **2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Ajabar (2020:6-7) bahwa ada dua fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu fungsi manajerial manajemen sumber daya manusia dan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia dengan penjelasan sebagai berikut:

#### **a. Fungsi Manajerial**

##### **1) Perencanaan (*Planning*)**

Perencanaan berfungsi untuk merancang kebutuhan SDM dalam perusahaan. Perencanaan tersebut terkait dengan pentapan jumlah dan standar yang diperlukan perusahaan.

##### **2) Pengorganisasian (*Staffing*)**

Pengorganisasian berguna untuk merancang struktur perusahaan yang mendefinikan korelasi antar pekerjaan, antar individu dan berbagai faktor material lainnya yang dapat dijadikan pertimbangan dalam penempatan tenaga kerja sesuai dengan keahliannya.

##### **3) Pengarahan (*Direction*)**

Pengarahan berperan untuk menggerakkan karyawan agar bekerja dan ikut berpartisipasi sesuai dengan bidang pekerjaan secara efektif dan efisien demi menggapai tujuan yang diinginkan melalui program *motivating, leading, communicating and deployment*.

#### 4) Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian berguna untuk mengukur dan menilai rencana kerja dan sejauh mana tujuan tersebut dapat terealisasi. Dengan adanya fungsi ini, MSDM mengetahui apa saja yang harus diperbaiki dan bagaimana langkah-langkah yang harus diambil untuk melaksanakan perbaikan tersebut.

#### b. Fungsi Operasional

##### 1) Pengadaan

Pengadaan sumber daya manusia kegiatan memperoleh sumber daya manusia tepat dari kuantitas dan kualitas yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Pengadaan sumber daya manusia ini menjadi tanggungjawab divisi sumber daya manusia.

##### 2) Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pegawai harus dikembangkan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, sikap melalui latihan dan pengembangan agar dapat menjalankan tugas dengan baik.

##### 3) Pemberian Kompensasi/Balas Jasa

Balas jasa merupakan pemberian penghargaan langsung atau tidak langsung, dalam bentuk materiil dan non materiil yang adil dan

layak kepada pegawai/kontribusi mereka dalam pencapaian tujuan perusahaan.

#### 4) Pengintegrasian Pegawai

Memperoleh keamanan kepentingan pegawai, perusahaan, dan masyarakat. Perusahaan perlu memahami perasaan dan sikap pegawai untuk menjadi bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan/kebijakan terkait masalah sumber daya manusia, seperti keluhan, tuntutan, tindakan disiplin, unjuk rasa, pemogokan, sabotase, dan lain-lain.

### **2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Sinambela (2019:3) menjelaskan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia sebagai berikut :

1. Sasaran manajemen sumber daya manusia, yaitu merupakan sasaran sumber daya manusia tidak hanya perlu merefleksikan keinginan manajemen senior, tetapi juga menetralsir tantangan organisasi, fungsi sumber daya manusia, masyarakat dan orang lain. Terdapat empat sasaran manajemen sumber daya manusia yaitu:
  - a. Sasaran organisasi, yaitu sasaran untuk mengenali manajemen sumber daya manusia dalam rangka memberikan kontribusi atas efektivitas organisasi
  - b. Sasaran fungsional, yaitu sasaran untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada level yang cocok

untuk kebutuhan organisasi meliputi : pengangkatan, penempatan, dan penilaian

- c. Sasaran sosial, yaitu sasaran yang selalu tanggap dan etis maupun sosial terhadap berbagai kebutuhan dan tuntutan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatif atas tuntutan tersebut terhadap organisasi yang meliputi keuntungan organisasi, pemenuhan tuntutan hukum dan hubungan manajemen dengan serikat pekerja
  - d. Sasaran pribadi pegawai, yaitu untuk membantu para pegawai mencapai tujuan pribadi yang dapat meningkatkan kontribusi individu atas organisasi.
2. Aktivitas manajemen sumber daya manusia, yaitu membantu pimpinan untuk mendapatkan, mengembangkan, memanfaatkan, mengevaluasi dan mempertahankan jumlah dan jenis hak karyawan
  3. Tujuan kemasyarakatan (sosial), yaitu agar organisasi bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat serta meminimalkan dampak negatif tuntutan masyarakat terhadap organisasi
  4. Tujuan organisasional, yaitu sasaran organisasi yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuan tertentu
  5. Tujuan fungsional, yaitu mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi

6. Tujuan individu, yaitu pribadi dari setiap pegawai yang bertanggung dalam organisasi

#### **2.1.4 Prinsip Manajemen Sumber Daya Manusia**

Sinambela (2021:5) mengatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan pendekatan yang dilakukan oleh manajemen manusia yang didasarkan pada empat prinsip dasar. Adapun empat prinsip dasar tersebut, antara lain :

1. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan aset yang sangat penting bagi perusahaan yang dapat menjadikan efektif yang merupakan kunci bagi keberhasilan perusahaan.
2. Keberhasilan sangat mungkin dicapai oleh perusahaan apabila kebijakan atau peraturan antara perusahaan dan karyawan memberikan dampak baik bagi keberhasilan perencanaan strategis.
3. Kultur dan nilai organisasi juga memengaruhi kondisi yang ada di perusahaan dan perilaku manajerial akan memberikan dampak signifikan terhadap hasil pencapaian terbaik.
4. Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki sangkutan dengan integrasi yang melibatkan seluruh karyawan dan bekerja sama demi mencapai tujuan perusahaan.

#### **2.1.5 Sasaran Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Yusuf (2022:34) menjelaskan untuk mendukung para pemimpin yang menjalankan berbagai unit di perusahaan sehingga Sumber Daya Manusia harus memiliki sasaran, sebagai berikut :

### 1. Sasaran Perusahaan

Divisi SDM memiliki berbagai tujuan yang dapat membantu perusahaan, seperti seleksi karyawan baru, pengembangan dan pelatihan skill karyawan, penempatan posisi kerja karyawan dan pengangkatan pimpinan baru.

### 2. Sasaran Fungsional

Dengan adanya sasaran fungsional, divisi Sumber Daya Manusia akan berada pada tingkatan yang sesuai dengan berbagai kebutuhan perusahaan, seperti penempatan, pengangkatan dan penilaian kerja karyawan.

### 3. Sasaran Sosial

Bertujuan untuk dapat memenuhi keuntungan yang dapat perusahaan raih, misalnya pemenuhan prosedur hukum dan timbal balik antara manajemen dengan karyawan.

### 4. Sasaran Pribadi Karyawan

Sasaran ini membantu karyawan untuk mencapai berbagai tujuan pribadinya dengan meningkatkan kontribusi individu akan memengaruhi terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

## 2.1.6 Lingkungan Kerja

### 1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang baik adalah salah satu faktor penting dalam bagaimana karyawan melakukan aktivitas kerja mereka. Jika

seorang karyawan memiliki lingkungan kerja yang baik, itu akan memengaruhi seberapa semangat mereka untuk bekerja.

Menurut (Rahayu & Rushadiyati 2021) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memandai tidaknya alat – alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja ialah pokok pada sistem tenaga kerja, aturan tenaga kerja, keadaan kerja, hubungan sosial dengan rekan kerja, dan bagaimana manajer memperlakukan bawahannya. Setiap orang memiliki kemampuan genetik untuk beradaptasi dengan lingkungannya (Athar, 2020:57-64). Lingkungan kerja ialah seperangkat peralatan serta material karyawan melaksanakan tugas baik secara individu maupun kelompok (Djuhartono, 2021:134-148).

Didasarkan pada beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah situasi dan kondisi di mana seorang karyawan berada, yang dapat mempengaruhi bagaimana mereka melakukan tugas yang diberikan kepada mereka.

## 2. Demensi dan Indikator Lingkungan kerja

Menurut Sedarmayanti dalam (Sari & Lestari, 2024) terdapat dua dimensi dan indikator yang terdapat masing – masing dimensi sebagai berikut :

### a. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan terbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori, yakni lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan seperti pusat kerja, kursi, meja dan lingkungan perantara atau lingkungan yang mempengaruhi kondisi manusia seperti temperature, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain. Indikator diantaranya:

#### 1) Pencahayaan

Cahaya penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para karyawan, karena mereka dapat bekerja dengan lebih cepat lebih sedikit membuat kesalahan dan matanya tak lekas menjadi lelah.

#### 2) Sirkulasi Udara

Mengenai faktor udara ini, yang sering sekali adalah suhu udara dan banyaknya uap air pada udara itu.

### 3) Kebisingan

Untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, perlu kiranya meletakkan alat-alat yang memiliki suara yang keras, seperti mesin ketik pesawat telepon, parkir motor, dan lain-lain. Pada ruang khusus, sehingga tidak mengganggu pekerja lainnya dalam melaksanakan tugasnya.

### 4) Penggunaan warna

Merupakan salah satu faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan, khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruang dan alat-alat lainnya kegembiraan dan ketenangan bekerja para karyawan akan terpelihara

### 5) Fasilitas

Fasilitas adalah keseluruhan alat, perkakas, dan bahan yang dihadapi dalam lingkungan pekerjaan, serta mencakup metode kerja dan pengaturan kerja baik secara individu maupun kelompok.

### 6) Keamanan

Keamanan merupakan rasa aman atau keinginan setiap karyawan dalam bekerja.

## b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan kerja dengan atasan maupun hubungan kerja sesama rekan kerja, ataupun hubungan kerja dengan bawahan. Indikator diantaranya:

### 1) Hubungan kerja

Hubungan kerja adalah aspek penting dalam lingkungan organisasi yang mencakup interaksi antara individu-individu di tempat kerja. Dalam pandangannya, hubungan kerja tidak hanya terbatas pada interaksi formal antara atasan dan bawahan, tetapi juga mencakup hubungan antar rekan kerja. Hal ini penting untuk menciptakan suasana kerja yang harmonis dan produktif.

### 2) Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada 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 ditempat tersebut.

## 3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Seseorang akan mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya

ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, aman, dan nyaman. Menurut Faida (2019:108), ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja tersebut adalah sebagai berikut :

a. Hubungan Sosial

Hubungan seseorang karyawan dengan karyawan lain dan pimpinan terjalin dengan baik, maka dapat membuat karyawan merasa nyaman berada di lingkungan kerjanya. Dengan begitu kinerja karyawan akan meningkat dan tujuan organisasi bisa dicapai.

b. Kelembaban

Udara yang panas dan kelembaban tinggi akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran (karena sistem penguapan). Sehingga mempengaruhi semakin cepatnya denyut jantung, karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen.

c. Bau

Pemakaian AC yang tepat dapat menghilangkan bau yang mengganggu disekitar.

d. Siklus Udara

Udara normal mengandung 21% oksigen, 0,03% karbondioksida, dan 0.9% gas campuran. Siklus udara yang tidak baik apabila

terdapat gejala sesak nafas pada tubuh orang normal. Maka siklus udara yang baik adalah ventilasi cukup dan tanaman.

e. Penerangan

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran dalam melaksanakan pekerjaan. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami keasalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan.

f. Kebersihan

Setiap perusahaan seharusnya selalu menjaga kebersihan lingkungan sebab selain mempengaruhi kesehatan, dapat mempengaruhi kejiwaan seseorang. Lingkungan kerja yang bersih pasti akan menimbulkan rasa senang bagi karyawan. Dan rasa senang ini dapat mempengaruhi seseorang untuk bekerja lebih semangat dan bergairah.

g. Keamanan

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga manusia (Satpam) dan elektronik (CCTV).

#### h. Getaran mekanis

Getaran dipengaruhi oleh intensitas, frekuensi, dan lamanya getaran. Getaran yang tidak baik ditandai dengan adanya gejala konsentrasi menurun kelelahan, dan gangguan mata, syarat dan otot.

#### 4. Manfaat Lingkungan kerja

Menurut Pranitasari (2019:99) Manfaat lingkungan kerja yang aman dan sehat akan meningkatkan produktivitas, meningkatkan efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih berkomitmen dan hal ini akan berdampak pada keterikatan kerja karyawan. Sedangkan menurut Arep (2019:103) manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Kinerja akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

#### 5. Peranan Lingkungan kerja

Peranan lingkungan kerja yang baik dapat memicu produktivitas, menurut Enny (2019:57) peranan lingkungan kerja adalah terciptanya gairah dan semangat kerja dalam pelaksanaan tugas sehingga produktivitas menjadi tinggi. Sementara itu, manfaat yang

diperoleh karena bekerja dengan orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik dan tepat pada waktunya.

Peranan lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

- a. Meningkatkan kegairahan kerja
- b. Meningkatkan motivasi kerja
- c. Mengurangi rasa lelah

## **2.1.7 Beban Kerja**

### **1. Pengertian Beban Kerja**

Beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Beban kerja bisa menjadi negatif jika pekerjaan yang diberikan melebihi standar kerja. Menurut Koesomowidjojo (2021:19) menyatakan bahwa Beban kerja merupakan suatu proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu. Menurut Utomo (2020:175) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Sedangkan Menurut Suwatno, dalam (Sitompul & Simamora 2021:143) beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan secara sistematis dengan menggunakan teknik manajemen lainnya dalam

jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektifitas kerja suatu unit organisasi.

Berdasarkan uraian mengenai pengertian beban kerja tersebut dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah sejumlah aktivitas atau pekerjaan yang diberikan dan harus diselesaikan oleh karyawan secara sistematis dengan menggunakan keterampilan yang harus diselesaikan berdasarkan waktu yang telah ditentukan.

## **2. Dimensi dan indikator Beban Kerja**

Menurut Koesomowidjojo (2021:28) Dimensi dan indikator beban kerja diantaranya :

### **a. Kondisi Pekerjaan**

Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik serta bagaimana perusahaan memberikan tuntutan pekerjaan sesuai prosedur. Oleh karena itu, perusahaan hendaknya telah memiliki dan memberikan SOP (*Standard Operating Procedur*) kepada semua unsur di dalam perusahaan. Indikator diantaranya:

#### **1) Memahami Pekerjaan**

Memahami pekerjaan merupakan aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan bagaimana karyawan dapat mengenali, menguasai, dan menjalankan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab karyawan. Pemahaman yang baik tentang pekerjaan tidak

hanya membantu karyawan untuk menyelesaikan tugas dengan efisien, tetapi juga berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja dan produktivitas secara keseluruhan.

## 2) Tuntutan pekerjaan

Tuntutan Pekerjaan adalah segala bentuk pekerjaan yang diberikan kepada sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu. Mencakup semua kegiatan atau aktivitas yang harus dilakukan oleh seorang pegawai selama bertugas.

## 3) SOP Perusahaan

*Standard Operating Procedure* (SOP) perusahaan adalah pedoman yang penting untuk memastikan bahwa setiap proses kerja dilakukan dengan cara yang konsisten dan efisien. SOP berfungsi sebagai instruksi tertulis yang menjelaskan langkah-langkah yang harus diikuti dalam melaksanakan tugas tertentu, untuk meminimalisir kesalahan, meningkatkan produktivitas, dan memastikan bahwa karyawan memahami tanggung jawab mereka dengan jelas.

### b. Penggunaan Waktu Kerja

Waktu kerja yang sesuai dengan SOP dapat meminimalisir beban kerja karyawan. Namun, banyak organisasi tidak memiliki SOP atau tidak konsisten dalam melaksanakan SOP,

penggunaan waktu kerja yang diberlakukan kepada karyawan cenderung berlebihan atau sangat sempit. Indikator diantaranya:

#### 1) Waktu Kerja

Waktu kerja merupakan salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia yang berpengaruh langsung terhadap beban kerja dan produktivitas karyawan. Pengaturan waktu kerja yang baik dapat membantu karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka secara efisien dan efektif, sementara pengaturan yang buruk dapat menyebabkan stres dan ketidakpuasan.

#### 2) SOP Waktu Kerja

Penggunaan waktu kerja yang sesuai dengan Standard Operating Procedure (SOP) sangat penting untuk meminimalisir beban kerja karyawan. Dalam konteks ini, waktu kerja yang terstruktur dan jelas membantu karyawan dalam mengelola tugas-tugas mereka secara efektif, sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan mengurangi stres.

#### c. Target yang Harus Dicapai

Target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tentunya secara langsung akan memengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan, dibutuhkan penetapan waktu baku/dasar dalam menyelesaikan volume pekerjaan tertentu pada masing-masing

organisasi yang jumlahnya tentu berbeda satu sama. Indikator diantaranya :

#### 1) Target Kerja

Target kerja adalah salah satu komponen penting dalam manajemen beban kerja yang secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan. Target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan harus realistis dan seimbang dengan kapasitas serta waktu yang tersedia bagi karyawan untuk menyelesaikan tugas yang di dapat.

#### 2) Penetapan Waktu Penyelesaian kerja

Penetapan Waktu Penyelesaian kerja adalah proses yang kompleks dan memerlukan perhatian khusus agar dapat mencapai keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan karyawan. Hal ini tidak hanya berdampak pada produktivitas tetapi juga pada kesejahteraan mental dan fisik karyawan di tempat kerja.

### **3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja**

Lembaga/perusahaan tentunya memiliki harapan agar beban kerja yang dilampaui pegawai tidak memberatkan dan sesuai dengan kemampuan/kompetensi seorang karyawan pada umumnya. Menurut Koesomowidjojo (2021:24) yaitu:

a. Faktor Internal

Faktor internal yang mempengaruhi beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh seseorang akibat dari reaksi beban kerja seperti jenis kelamin, usia, postur tubuh, status kesehatan (faktor somatis) dan motivasi, kepuasan, keinginan atau persepsi (faktor psikis).

b. Faktor Eksternal

Faktor eksternal dalam dunia kerja juga akan memengaruhi beban kerja karyawan. faktor eksternal yang dimaksud adalah faktor yang berasal dari luar tubuh karyawan seperti:

1) Lingkungan Kerja

Lingkungan yang berhubungan dengan kimiawi, psikologis, biologis, dan lingkungan kerja secara fisik.

2) Tugas-tugas fisik

Hal-hal yang berhubungan dengan alat-alat dan sarana bantu dalam menyelesaikan pekerjaan, tanggung jawab pekerjaan, tingkat kesulitan.

3) Organisasi kerja

Seorang karyawan tentunya membutuhkan jadwal kerja yang teratur dalam menyelesaikan pekerjaannya

#### 4. Tujuan Beban Kerja

Dalam Koesomowidjojo (2021:21) menjelaskan bahwa tujuan analisis beban kerja yaitu:

a. Menentukan Jumlah Kebutuhan Sumber Daya Manusia

Beban kerja sebagai dasar untuk menambah atau mengurangi jumlah SDM pada suatu jabatan atau unit kerja.

b. Menyempurnakan (Redesign) Tugas Jabatan

Beban kerja sebagai dasar untuk menambah atau mengurangi tugas dari suatu jabatan sehingga mencapai rentang beban kerja standar (optimum).

c. Menyempurnakan (Redesign) Struktur Organisasi

Menggabung 2 (dua) jabatan atau lebih menjadi 1 (satu) jabatan, memisahkan 1 jabatan menjadi 2 atau lebih jabatan, atau menciptakan suatu jabatan baru.

d. Menyempurnakan (Redesign) Standar Operating Procedure (SOP)

Menyempurnakan SOP karena adanya redesign tugas/aktivitas jabatan dan penyempurnaan struktur organisasi.

e. Menentukan Standar Waktu (Standard Time) Tugas Dan Aktivitas

Diperoleh standar waktu dari setiap tugas dan aktivitas sesuai standar normal di organisasi atau perusahaan.

## 5. Jenis-jenis Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2021:33) terdapat dua jenis beban kerja yaitu diantaranya :

- a. Beban kerja kuantitatif yaitu menunjukkan adanya jumlah pekerjaan besar yang harus dilaksanakan seperti jam kerja yang cukup tinggi, tekanan kerja yang cukup besar, atau berupa besarnya tanggung jawab atas pekerjaan yang diampunya.
- b. Beban kerja kualitatif yaitu berhubungan dengan mampu tidaknya pekerja melaksanakan pekerjaan yang diampunya.

## **2.1.8 Kompensasi**

### **1. Pengertian Kompensasi**

Menurut Dessler dalam Sianturi dan Pramukty (2023) kompensasi adalah setiap tawaran atau insentif yang diberikan kepada seorang karyawan sebagai hasil kinerjanya. Pembayaran langsung, seperti upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus, dan pembayaran tidak langsung, yang mencakup fasilitas seperti asuransi dan pembayaran liburan yang diberikan oleh pemberi kerja, merupakan dua bagian utama dari kompensasi. Menurut (Jeanindit Devia, dkk, 2023) menyebutkan bahwa kompensasi merupakan segala bentuk balasan perusahaan atas jasa yang diberikan karyawan berupa finansial maupun non finansial yang diberikan secara adil dan layak. Dari berbagai definisi tersebut maka dapat disimpulkan kompensasi sebagai segala bentuk reward atau balas saja baik yang langsung yaitu berupa uang maupun tidak langsung terhadap pegawai atas kontribusi kerja mereka kepada organisasi. Sedangkan (Kawiana 2020) menyebutkan bahwa pemberian kompensasi dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal perusahaan.

## 2. Dimensi dan indikator Kompensasi

Menurut Simmamora dalam Alwahdi, Muharam & Yusnita (2020) dimensi dan indikator kompensasi adalah sebagai berikut:

### a. Kompensasi Langsung

Kompensasi langsung adalah bentuk penghargaan yang diterima karyawan dalam bentuk uang sebagai imbalan atas kontribusi mereka kepada organisasi. Kompensasi ini mencakup berbagai elemen, seperti gaji, upah, bonus, dan insentif, yang secara langsung terkait dengan hasil kerja karyawan.

#### 1) Gaji

Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji perjam. Upah adalah basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja dan pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan.

#### 2) Insentif

Insentif merupakan tambahan kompensasi di atas di luar gaji atau upah yang diberikan Kompensasi Langsung oleh organisasi atau perusahaan.

### b. Kompensasi Tidak Langsung

Kompensasi tidak langsung adalah bentuk imbalan yang diterima oleh karyawan yang tidak berupa uang tunai secara langsung, tetapi meliputi berbagai tunjangan dan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan.

### 1) Tunjangan

Contoh-contoh tunjangan yaitu asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

### 2) Fasilitas

Contoh-contoh fasilitas yaitu kenikmatan/fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan, fasilitas yang dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi, terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal.

## **3. Faktor-Faktor Kompensasi**

Menurut Safitri (2022) Pemberian kompensasi oleh organisasi dipengaruhi berbagai macam faktor. Faktor-faktor ini merupakan tantangan bagi setiap organisasi untuk menentukan kebijakan pemberian kompensasi. Faktor-faktor tersebut antara lain yaitu:

- a. Kinerja Dan Produktifitas
- b. Kerja, Kemampuan Membayar,
- c. Kesiediaan Membayar, Suplai Dan
- d. Permintaan Tenaga Kerja, Serikat
- e. Pekerja dan Undang-undang Dan
- f. Peraturan Yang Berlaku.

#### 4. Tujuan Kompensasi

Menurut Hasibuan (2020:121) tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain adalah sebagai berikut:

a. Ikatan Kerja Sama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik. Sedangkan pengusaha atau majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

b. Kepuasan Kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhankebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

c. Pengadaan Efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.

d. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

e. Stabilitas Karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif, maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turnover* relatif kecil.

f. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar, maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku.

g. Pengaruh Serikat Buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

h. Pengaruh Pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum), maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan

## 5. Jenis-Jenis Kompensasi

Jenis Kompensasi Menurut Simamora dalam Safitri dan Listyawati (2022) jenis-jenis Kompensasi dapat dibagi ke dalam dua bentuk yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial yaitu:

a. Kompensasi finansial yang dapat dibagi dengan kompensasi langsung, yang terdiri dari :

- 1) Bayaran pokok (base pay), yaitu gaji dan upah
- 2) Bayaran prestasi (merit pay) yaitu komisi
- 3) Bayaran insentif (incentive pay) yaitu bonus
- 4) Bayaran tertangguh (deferred pay) yaitu program tabungan

b. Kemudian kompensasi tidak langsung, terdiri dari:

- 1) Program perlindungan yaitu asuransi kesehatan, asuransi jiwa, pensiun, dan asuransi tenaga kerja
- 2) Bayaran diluar jam kerja yaitu liburan, hari besar, cuti tahunan dan cuti hamil
- 3) Fasilitas kendaraan, ruang kantor, tempat parkir.

## **2.1.9 Stres Kerja**

### **1. Pengertian Stres Kerja**

Stres kerja yang dialami karyawan disebabkan oleh adanya beban kerja yang terlalu berat dan banyak menggunakan waktu yang pendek dan tugas rangkap yang disandang karyawan sehingga mereka merasa kewalahan pada merampungkan pekerjaan. Menurut Santoso dan Rinjani (2022) dalam (Agung et al., 2024) stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. Stres kerja merupakan rasa tegang atau gelisah yang dirasakan seseorang dalam kondisi tertentu yang berkaitan dengan pekerjaannya. Stres kerja dapat didefinisikan bahwa stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang (I Made Suar Yaso et al 2023) Stres yang tidak dapat diatasi dengan baik kemungkinan besar akan berakibat buruk berupa ketidakmampuan seseorang dalam berinteraksi secara positif.

Menurut (Steven 2020) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang diluar batas

kemampuannya, sehingga jika terus-menerus dibiarkan serta tanpa adanya solusi maka akan berdampak pada kesehatannya. Stres tidak muncul begitu saja namun disebabkan beberapa faktor peristiwa yang mempengaruhi kejiwaan seseorang dan peristiwa tersebut terjadi diluar dari kemampuan sehingga kondisi tersebut telah menekan jiwanya.

## **2. Dimensi dan Indikator Stres Kerja**

Menurut Cooper dalam jurnal (Santanu, 2022), adapun dimensi dan indikator stres kerja adalah sebagai berikut :

### **a. Kondisi pekerjaan**

kondisi pekerjaan merupakan salah satu sumber utama stres kerja yang dapat mempengaruhi kesehatan mental dan fisik karyawan. Kondisi ini mencakup berbagai elemen seperti beban kerja yang berlebihan, ketidakjelasan peran, serta lingkungan kerja yang tidak mendukung. Adapun indikator dari kondisi pekerjaan yaitu :

#### **1) Beban kerja dalam faktor internal dan eksternal**

Beban kerja yang berlebihan, baik secara mental maupun fisik, dapat menyebabkan stres. Ini meliputi persepsi karyawan tentang beban kerja yang dirasakan berlebihan dan kesulitan dalam menyelesaikan tugas.

## 2) Jadwal kerja

Jadwal kerja yang tidak fleksibel atau tidak sesuai dengan ritme biologis karyawan dapat menambah tekanan dan mengganggu keseimbangan kehidupan kerja

### b. Peran

Ketidajelasan peran dalam organisasi dapat menyebabkan kebingungan dan stres. Karyawan perlu memahami tanggung jawab dan harapan dari posisi pekerjaan. Adapun indikator dari peran yaitu ketidakjelasan peran

### c. Faktor interpersonal

Kualitas hubungan dengan rekan kerja dan atasan, serta dukungan sosial yang tersedia, berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif. Adapun indikator dari faktor interpersonal yaitu :

#### 1) Hasil kerja dan sistem dukungan sosial yang baik

Hubungan yang tidak harmonis dengan rekan kerja dapat meningkatkan stres. Hal ini termasuk persaingan politik, kecemburuan, dan kemarahan yang tidak terkontrol.

#### 2) Perhatian manajemen terhadap hasil kerja karyawan

Perhatian manajemen terhadap hasil kerja karyawan sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan memuaskan. Manajemen yang memberikan perhatian yang cukup terhadap kinerja karyawan tidak hanya akan membantu

meningkatkan motivasi dan keterlibatan, tetapi juga berkontribusi pada pengembangan profesional dan kesejahteraan karyawan secara keseluruhan.

d. Perkembangan karier

Pengembangan karir merupakan komponen penting dalam manajemen sumber daya manusia yang dapat mempengaruhi motivasi, kinerja, dan kepuasan kerja karyawan. Adapun indikator dari perkembangan karier yaitu :

1) Promosi ke jabatan yang lebih rendah dari kemampuannya

Promosi ke jabatan yang lebih rendah dari kemampuan karyawan dapat menjadi sumber stres yang signifikan dan berdampak negatif pada motivasi serta kepuasan kerja. Ketika seorang karyawan dipromosikan ke posisi yang tidak sesuai dengan keterampilan dan kemampuannya, mereka sering kali merasa terjebak dalam situasi yang tidak memadai, di mana mereka tidak dapat memberikan kontribusi maksimal. Hal ini dapat menyebabkan perasaan frustrasi dan ketidakpuasan, karena karyawan merasa bahwa potensi mereka tidak dimanfaatkan dengan baik.

2) Promosi ke jabatan yang lebih tinggi dari kemampuannya

Promosi ke jabatan yang lebih tinggi dari kemampuan karyawan dapat menjadi sumber stres yang signifikan dan berdampak negatif pada kinerja serta kesejahteraan individu tersebut. Ketika

karyawan dipromosikan ke posisi yang melebihi kapasitas dan keterampilannya, sering kali merasa tertekan untuk memenuhi ekspektasi yang tinggi, yang dapat menyebabkan perasaan cemas dan tidak berdaya. Hal ini terutama terjadi jika karyawan tidak memiliki pengalaman atau pelatihan yang memadai untuk menjalankan tanggung jawab baru yang datang dengan jabatan tersebut.

### **3. Faktor-Faktor Stres Kerja**

Menurut Sulastrri & Onsardi, (2021:1066), stres dapat disebabkan oleh beberapa faktor yaitu :

- a. Penyebab fisik (kebisingan dan kelelahan),
- b. Suhu dan kelembapan,
- c. Beban kerja,
- d. Sifat pekerjaan,
- e. Kebebasan dan kesulitan.

Sedangkan menurut Aldi & Susanti, (2019:1066) dalam (Rafii Ar Rasid Mujahidin, 2024) menyebutkan bahwa stres adalah tuntutan-tuntutan eksternal yang mengenai seseorang, misalnya obyek-obyek dalam lingkungan atau suatu stimulus yang secara obyektif adalah berbahaya.

#### 4. Jenis- Jenis Stres Kerja

Nekoranec & Mosena dalam Saleh, Russeng & Tadjuddin, (2020) mengutarakan Jenis stres, yakni sebagai berikut:

- a. Stres Dasar Dalam kehidupan, stres dapat terjadi kapan saja bahkan ketika seseorang dalam saat terbaik sekalipun. Stres dasar dapat terjadi karena adanya ketegangan pada individu, emosional, maupun keluarga ataupun sosial. Stres dasar umumnya dapat hilang dalam beberapa minggu.
- b. Stres akut reaksi, stres akut adalah suatu reaksi tubuh yang menjadi nyata atau mengancam kesejahteraan seseorang, baik itu fisik atau psikologis.
- c. Stres kumulatif ketika seseorang merasa stres tinggi berkelanjutan orang tersebut dapat menghasilkan respon kumulatif. Kumulatif dari stres ini dapat terus berkembang seiring berjalannya waktu. Jenis stres ini dapat menjadi sebab seseorang merasa tidak nyaman baik secara mental maupun fisik karena terlalu sering. Sangat penting agar diketahui bahwa penderita stres ini belum tentu akan memberatkan seseorang. Pengalaman yang dimiliki kebanyakan orang adalah mereka tidak dapat mengendalikan kondisi seseorang yang mengalami stres.
- d. Stres insiden kritis, insiden kritis didefinisikan sebagai peristiwa tiba-tiba dan tidak terduga atau diluar rentang normal, menjadikan sesuatu tidak terkontrol, terlibatnya persepsi terhadap ancaman

kehidupan seperti hilangnya fisik maupun emosional. Stres jenis ini biasanya terjangkit pada seseorang yang terkena bencana alam, kecelakaan yang menyebabkan banyak korban, dan lain-lainnya

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Dalam penulisan penelitian ini penulis mencari berbagai sumber informasi terlebih dahulu baik dari jurnal maupun skripsi yang sudah ada sebelumnya dengan judul yang sama oleh judul penelitian penulis. Hal ini dilakukan untuk mengetahui serta membandingkan hasil yang diperolehnya sebagai bahan pertimbangan dan landasan teori-teori yang akan digunakan dalam penulisan penelitian ini. Adapun penelitian yang diambil adalah:

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

No.	Nama Peneliti/Tahun/Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
1.	Devy Anggita Puspita Sari, Inayat Hanum Indriati, Anindita Imam Basri (2021) Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Stres Kerja Karyawan Puri Mataram Resto & Wahanan Wisata Yogyakarta  Jurnal Penelitian Ekonomi Bisnis Vol 1, No 1.2021. E- ISSN: 2774-	<b>Kepemimpinan :</b> a) Pengaruh ideal b) Stimulasi intelektual c) Motivasi inspirasi d) konderasi <b>Beban Kerja :</b> a) Tuntutan psikologi b) Ambiguitas peran c) konsentrasi <b>Lingkungan kerja :</b> a) Lingkungan kerja fisik b) Ligkungan kerja non fisik <b>Stres kerja :</b> a) Beban kerja b) Tekanan/	<b>Metode penelitian :</b> Kuantitatif  <b>Alat Analisa :</b> Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan secara parsial beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja, kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja.

	9738, P-ISSN: 2776-5679	desakan		
2.	Ananda, M.S. Wadud, M. Handayani, S Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional IV Tanjungkarang  Jurnal Bisnis, Manajemen dan Ekonomi Vol : 2 Nomor : 4 Tahun : 2021	<b>Beban Kerja :</b> a) <i>Work Sampling</i> b) <i>Study Time and motion</i> c) <i>Daily log</i> <b>Lingkungan kerja :</b> a) Lingkungan kerja fisik b) Lingkungan kerja non fisik <b>Stres kerja :</b> a) Faktor lingkungan b) Faktor perusahaan c) Faktor pribadi	<b>Metode penelitian :</b> Kuantitatif  <b>Alat Analisa :</b> Regresi Linier Berganda, <i>causal research,</i>	Bahwa beban kerja dan lingkungan kerja secara parsial maupu simultan berpengaruh signifikan terhadap stres kerja karyawan pegawai PT KAI Divisi Regional IV Tanjungkarang.
3.	Wardani, R. Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Karyawan Puskesmas Kediri Lombok Barat NTB.  Jurnal Akutansi dan Keuangan Syariah (ALIANSI) Vol :4 Nomer : 1 Tahun : 2020	<b>Beban Kerja :</b> a) Tugas ( <i>task</i> ) b) Organisasi Kerja c) Lingkungan kerja <b>Lingkungan kerja :</b> a) Lingkungan kerja fisik b) Lingkungan kerja non fisik <b>Stres kerja :</b> a) Psikologis b) Fisik c) Perilaku	<b>Metode penelitian :</b> Kuantitatif dengan pendekatan asosiatif  <b>Alat Analisa :</b> Regresi Linier Berganda, <i>stratified random sampling</i>	Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa (1) Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Stres Kerja. (2) Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Stres Kerja karyawan Puskesmas Kediri.
4.	Riska Mayanti, Ade Parlaungan Nasution, Rizky Syahputra (2021) Pengaruh Konflik Kerja,	<b>Konflik kerja :</b> a) Konflik dalam diri b) Konflik antar individu c) Konflik antar	<b>Metode penelitian :</b> Kuantitatif  <b>Alat Analisa :</b>	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel konflik kerja, beban kerja dan

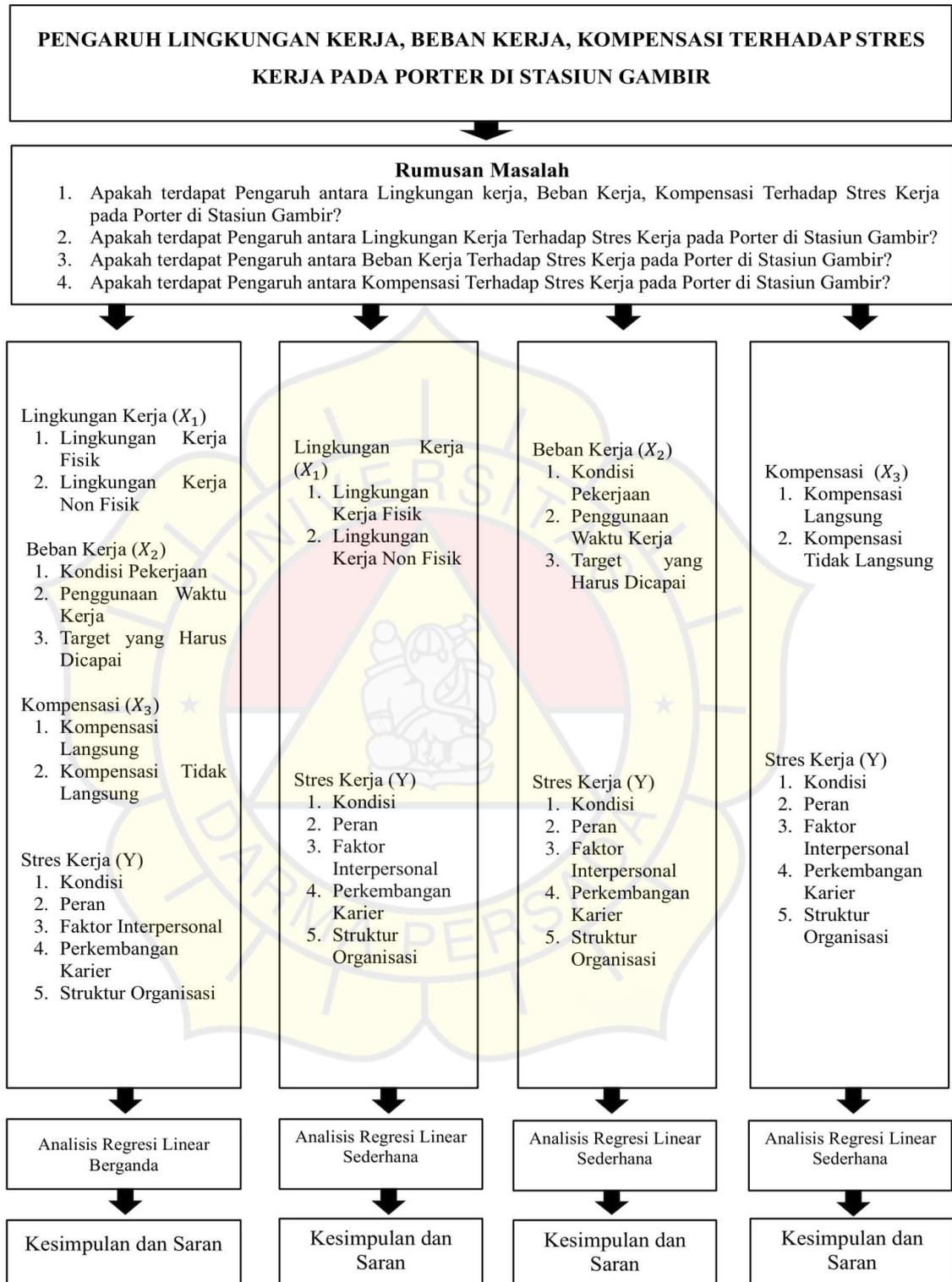
	<p>Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Tingkat Stres Pada Pegawai Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Labuhanbatu</p> <p>Jurnal Manajemen Akuntans, Vol 1, No 1.2021</p>	<p>kelompok</p> <p><b>Lingkungan Kerja :</b></p> <p>a) Lingkungan kerja Fisik</p> <p>b) Lingkungan kerja Non Fisik</p> <p><b>Beban kerja:</b></p> <p>a) Target yang harus dicapai</p> <p>b) Kondisi pekerjaan</p> <p>c) Standar pekerjaan</p> <p><b>Stres kerja :</b></p> <p>a) Faktor-faktor lingkungan</p> <p>b) Faktor faktor organisasi</p> <p>c) Faktor-faktor ptibadi</p>	<p>regresi linear berganda</p>	<p>lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan sangat signifikan terhadap tingkat stres.</p>
5.	<p>Puspitawati, N. M. D. &amp; Atmaja, N. P. C.</p> <p>Pengaruh Kompensasi Terhadap Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan</p> <p>Jurnal Bakti Saraswati Vol : 09 Nomor : 2 Tahun : 2020</p>	<p><b>Kompensasi :</b></p> <p>a) Kompensasi Finansial</p> <p>b) Kmpensasi Non Finansial</p> <p><b>Stres Kerja:</b></p> <p>a) Psikologis</p> <p>b) Fisik</p> <p><b>Kepuasan Kerja :</b></p> <p>a) Upah dan gaji</p> <p>b) Insentif danTunjangan</p>	<p><b>Metode penelitian :</b></p> <p>Kuantitatif</p> <p><b>Alat Analisa :</b></p> <p>Regresi linear berganda, path analysis</p>	<p>Hasil penelitian membuktikan bahwa (1) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, (2) kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stress kerja, (3) stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.</p>

6.	Dawam, M & Setiawan, I.T. Analisis Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Mempengaruhi Stres Kerja (Studi Empirik)  Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen Vol : 9 Nomor : 1 Tahun : 2022	<b>Beban Kerja :</b> a) Faktor Eksternal b) Faktor Internal <b>Lingkungan Kerja :</b> a) Lingkungan kerja Fisik b) Lingkungan Kerja Non-Fisik <b>Stres Kerja :</b> a) Extra Organizational Stressors b) Organizational Stressors c) Group Stressors d) Individual Stressors	<b>Metode penelitian :</b> Kuantitatif <i>Sampling</i> jenuh  <b>Alat Analisa :</b> Regresi linear berganda	Beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja guru, hal ini berarti beban kerja yang tinggi dan lingkungan kerja yang tidak kondusif berjalan bersama-sama di SD AL Manar Surabaya, maka stres kerja guru akan meningkat.
----	---	---	--	--

Sumber: Disusun oleh penulis, 2024

### 2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran ini dibuat oleh penulis untuk memudahkan penulis dalam memahami inti dari apa yang penulis ingin sampaikan. Dalam penelitian ini, penulis melakukan penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja, beban kerja, stress kerja terhadap kepuasan kerja Pada Karyawan Porter di Stasiun Gambir. Berdasarkan penjelasan di atas, maka kerangka pemikir dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



Sumber : Diolah oleh penulis tahun 2024

**Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran**

## 2.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah maka hipotesis penelitian ini adalah:

1. Apakah Lingkungan Kerja ( $X_1$ ), Beban Kerja ( $X_2$ ), Kompensasi ( $X_3$ )

Berpengaruh terhadap Stres Kerja (Y) pada Porter di Stasiun Gambir?

Ho1 : Lingkungan Kerja ( $X_1$ ), Beban Kerja ( $X_2$ ), Kompensasi ( $X_3$ )

Tidak Berpengaruh terhadap Stres Kerja (Y)

Ha1 : Lingkungan Kerja ( $X_1$ ), Beban Kerja ( $X_2$ ), Kompensasi ( $X_3$ )

Berpengaruh terhadap Stres Kerja (Y)

2. Apakah Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) Berpengaruh terhadap Stres Kerja (Y) pada Porter di Stasiun Gambir?

Ho2 : Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) Tidak Berpengaruh terhadap Stres Kerja(Y)

Ha2 : Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) Berpengaruh terhadap Stres Kerja (Y)

3. Apakah Beban Kerja ( $X_2$ ) Berpengaruh terhadap Stres Kerja (Y) pada Porter di Stasiun Gambir?

Ho3 : Beban Kerja ( $X_2$ ) Tidak Berpengaruh terhadap Stres Kerja (Y)

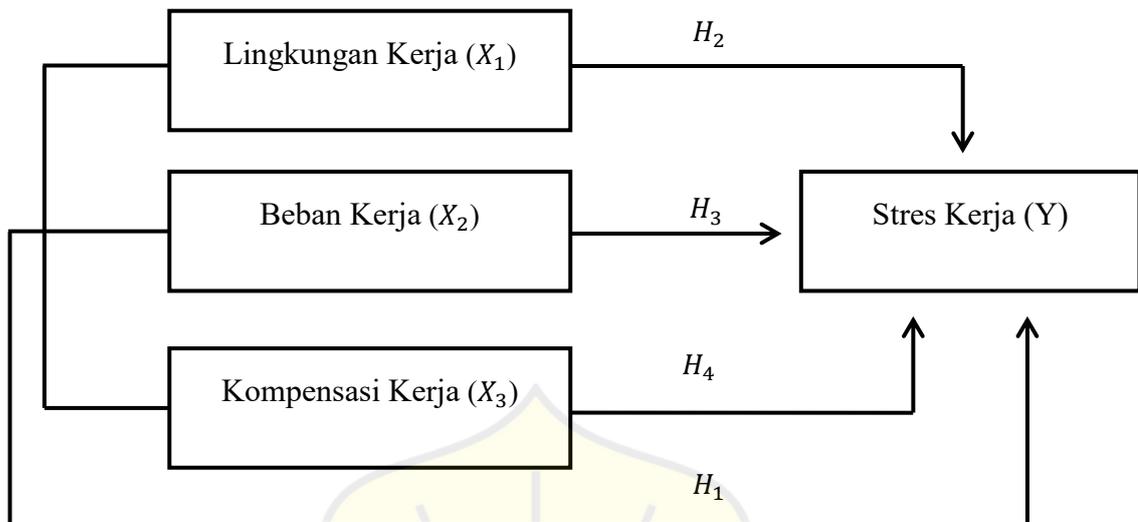
Ha3 : Beban Kerja ( $X_2$ ) Berpengaruh terhadap Stres Kerja (Y)

4. Apakah Kompensasi ( $X_3$ ) Berpengaruh terhadap Stres Kerja (Y) pada Porter di Stasiun Gambir?

Ho4 : Kompensasi ( $X_3$ ) Tidak Berpengaruh terhadap Stres Kerja (Y)

Ha4 : Kompensasi ( $X_3$ ) Berpengaruh terhadap Stres Kerja (Y)

Selanjutnya dari rumusan hipotesis dapat dijelaskan hubungan antara variabel independent dan dependen melalui paradigma penelitian pada gambar 2.2 sebagai berikut :



Sumber : Diolah oleh penulis tahun 2024

**Gambar 2.2 Paradigma Penelitian**

Gambar diatas menjelaskan mengenai hubungan antara variabel dimana terdapat tiga variabel independent yakni Lingkungan Kerja ( $X_1$ ), Beban Kerja ( $X_2$ ), dan Kompensasi ( $X_3$ ) satu variabel dependen yakni Stres Kerja (Y), dimana Lingkungan Kerja ( $X_1$ ), Beban Kerja ( $X_2$ ), dan Kompensasi ( $X_3$ ) mempengaruhi Stres Kerja (Y) secara bersama-sama dengan rumusan persamaan regresi :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$