

BAB II

LANDASAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sinambela (2021:35) Manajemen sumber daya manusia merupakan elemen penting dalam sistem manajerial sebuah organisasi, yang mencakup proses seperti perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap tenaga kerja. Fungsi ini tidak berjalan secara terpisah, melainkan mendukung keseluruhan kegiatan organisasi seperti produksi, pemasaran, keuangan, serta administrasi personalia. Mengingat peran krusial tenaga kerja dalam mewujudkan tujuan organisasi, berbagai praktik dan temuan penelitian mengenai pengelolaan SDM kemudian dikembangkan dan diimplementasikan dalam kerangka kerja yang disebut manajemen sumber daya manusia. Menurut Rahardjo (2022:43) Manajemen sumber daya manusia adalah seperangkat aktivitas yang menitikberatkan pada pengelolaan tenaga kerja, dimulai dari proses perekrutan, pemanfaatan, pengembangan, hingga mempertahankan karyawan dalam jangka panjang. Seluruh proses ini dijalankan sebagai bagian integral dari strategi organisasi, guna

memastikan tercapainya tujuan serta pelaksanaan rencana kerja secara efisien dan optimal.

Menurut Soetrisno (2019:28) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah salah satu ilmu administrasi perusahaan yang fokus pada perencanaan, pengawasan, pelaksanaan dan pengawasan berbagai aktivitas terkait dengan pekerjaan pribadi. Fungsi ini memiliki keterkaitan yang kuat dengan berbagai bidang operasional dalam organisasi, termasuk di antaranya produksi, pemasaran, keuangan, serta administrasi personalia. Dengan semakin besarnya peran strategis sumber daya manusia dalam menunjang tercapainya visi dan misi perusahaan, berbagai teori, praktik, dan hasil penelitian di bidang ini telah dihimpun serta dikembangkan secara terstruktur dalam disiplin ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Secara garis besar, istilah "manajemen" mengacu pada kumpulan konsep dan penerapan.

Dari berbagai definisi yang telah dipaparkan, dapat disarikan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan rangkaian keputusan dan tindakan yang bertujuan untuk mengelola hubungan kerja antara organisasi dengan individu, baik yang masih dalam tahap calon karyawan, pegawai aktif, hingga mereka yang telah memasuki masa pensiun. Proses ini mencakup kegiatan mulai dari rekrutmen, seleksi, penempatan, hingga upaya mempertahankan karyawan melalui pemberian kompensasi, peningkatan kesejahteraan, pengelolaan

kepuasan kerja, serta pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan. Manajemen Sumber Daya Manusia juga dapat diartikan sebagai suatu disiplin ilmu atau metode dalam mengelola hubungan serta peran tenaga kerja secara optimal, baik dari segi efisiensi maupun efektivitas, guna mendukung tercapainya tujuan bersama antara organisasi, para karyawan, dan masyarakat luas.

2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Ansory (2020:60) fungsi manajemen sumber daya manusia terbagi menjadi dua yaitu fungsi manajerial dan fungsi operasional yang dijelaskan sebagai berikut:

a. Fungsi Manajerial

1) Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan merupakan proses untuk memperkirakan kebutuhan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan organisasi, guna mendukung tercapainya tujuan. Program untuk karyawan diatur dalam perencanaan ini, yang mencakup pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, perekrutan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, pendisiplinan, serta pemutusan hubungan kerja dengan karyawan.

2) Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian merupakan proses penataan sumber daya manusia dalam organisasi dengan menetapkan pembagian tanggung jawab, hubungan antarpegawai, pelimpahan wewenang, serta memastikan adanya koordinasi dan integrasi melalui struktur organisasi yang terstruktur dengan baik. Organisasi berperan sebagai sarana untuk meraih tujuan, dan organisasi yang terkelola secara efektif akan membantu proses pencapaian tujuan tersebut secara maksimal.

3) Pengarahan (*Directing*)

Pengarahan merupakan suatu proses dalam memberikan petunjuk dan motivasi kepada karyawan agar mereka mau bekerja sama serta menjalankan tugas secara efisien dan efektif demi tercapainya tujuan organisasi. Tindakan ini dilakukan oleh seorang pemimpin yang, melalui gaya kepemimpinannya, membimbing karyawan agar dapat melaksanakan tanggung jawab mereka dengan optimal.

4) Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian merupakan aktivitas untuk memastikan karyawan mengikuti peraturan organisasi dan melaksanakan tugas sesuai dengan rencana. Jika terjadi penyimpangan,

maka langkah perbaikan akan diambil. Pengendalian terhadap karyawan mencakup aspek kehadiran, kedisiplinan, perilaku dalam bekerja sama, serta pemeliharaan lingkungan kerja.

b. Fungsi Operasional

1) Pengadaan Tenaga Kerja (SDM)

Pengadaan tenaga kerja merupakan serangkaian proses yang mencakup perekrutan, seleksi, penempatan, serta pelaksanaan orientasi dan induksi bagi karyawan, yang bertujuan untuk memperoleh sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Proses pengadaan yang berjalan secara efektif akan memberikan kontribusi langsung terhadap pencapaian tujuan organisasi secara maksimal.

2) Pengembangan

Pengembangan karyawan adalah proses yang dirancang secara terstruktur untuk meningkatkan kemampuan individu, baik dalam hal keterampilan teknis, pemahaman teoritis, kemampuan konseptual, maupun etika profesional, melalui berbagai program pelatihan dan pendidikan. Inisiatif ini disusun agar sejalan dengan kebutuhan pekerjaan saat ini serta mampu mempersiapkan karyawan untuk menjawab tantangan organisasi di masa depan.

3) Kompensasi

Kompensasi merupakan bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan, baik dalam bentuk materiil maupun non-materiil, sebagai pengakuan atas kontribusi mereka terhadap organisasi. Dalam pelaksanaannya, sistem kompensasi mengacu pada asas keadilan dan kewajaran. Asas keadilan berarti imbalan yang diterima selaras dengan pencapaian kinerja, sementara asas kewajaran menekankan bahwa kompensasi tersebut mampu mencukupi kebutuhan dasar karyawan secara layak.

4) Pengintegrasian

Proses menggabungkan minat perusahaan dengan kebutuhan para karyawan, dan juga menghasilkan kolaborasi yang harmonis dan saling menguntungkan. Dalam satu aspek, organisasi meningkatkan kinerja atau kinerjanya, sementara yang lain, karyawan dapat memenuhi kebutuhan mereka melalui produk tenaga kerja mereka. Integrasi adalah elemen penting dan tidak bertanggung jawab dalam pengelolaan sumber daya manusia, yang berimplikasi pada penyatuan berbagai kepentingan tertentu.

5) Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan upaya yang dilakukan untuk menjaga serta meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka dapat terus bekerja secara optimal hingga masa pensiun. Program pemeliharaan yang efektif biasanya disusun berdasarkan kebutuhan mayoritas pegawai dan dilaksanakan dengan mempertimbangkan konsistensi baik secara internal maupun eksternal dalam organisasi.

3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan organisasi bertujuan untuk mengenali peran manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam memberikan kontribusi terhadap kesuksesan organisasi. Walaupun departemen sumber daya manusia dibentuk untuk memberikan bantuan kepada para manajer, tanggung jawab utama terhadap kinerja karyawan tetap menjadi wewenang manajer itu sendiri. Peran departemen MSDM adalah mendukung manajer dalam menyelesaikan berbagai persoalan yang berkaitan dengan pengelolaan tenaga kerja.

Tujuan fungsional berfokus pada upaya untuk memastikan kontribusi departemen tetap sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sumber daya manusia akan kehilangan nilainya jika pengelolaan SDM tidak memenuhi standar yang dibutuhkan oleh organisasi.

Tujuan sosial bertujuan untuk merespons kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan cara yang etis dan sosial, melalui tindakan yang meminimalkan dampak negatif yang ditimbulkan oleh organisasi. Ketidakmampuan organisasi dalam memanfaatkan sumber daya untuk kepentingan masyarakat dapat menyebabkan berbagai hambatan.

Tujuan pribadi sebagai pusat untuk membantu karyawan dan meningkatkan meta individu, dengan tujuan meningkatkan pengeluaran pribadi ke perusahaan. Jika seorang karyawan akan dipertahankan, pensiun, atau diberi motivasi, tujuan pribadi harus diperhatikan. Kinerja dan kepuasan karyawan dapat terganggu jika aspirasi pribadi mereka tidak diperhitungkan, yang dapat menyebabkan mereka meninggalkan perusahaan.

2.1.2 Prestasi Kerja Pegawai

1. Pengertian Prestasi Kerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2020:67) Prestasi kerja berkaitan erat dengan kinerja, yang dapat diartikan sebagai hasil kerja seseorang, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, yang dicapai dalam menjalankan atau menyelesaikan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan. Menurut Iqbal (2023:59) Prestasi kerja mengacu pada tingkat keberhasilan individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya, serta mencerminkan adanya

perkembangan hasil kerja, baik secara kualitas maupun kuantitas, yang turut mendukung tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan. Sedangkan Menurut Sutrisno (2020:151) Prestasi kerja merupakan hasil yang diperoleh individu sebagai konsekuensi dari perilaku kerjanya dalam melaksanakan berbagai aktivitas atau menyelesaikan tugas selama menjalankan pekerjaannya.

Dari berbagai definisi yang telah dikemukakan, dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja merupakan output yang dihasilkan oleh seseorang dalam menjalankan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Prestasi ini dapat diartikan sebagai bentuk pencapaian individu yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang berlaku dalam pekerjaan tersebut. Dengan demikian, prestasi kerja mencerminkan sejauh mana seseorang berhasil dalam melaksanakan tanggung jawab dan kewajibannya.

2. Dimensi dan Indikator Prestasi Kerja

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

a. Hasil Kerja

Hasil kerja merujuk pada output atau pencapaian yang diperoleh dari suatu proses atau aktivitas yang dilakukan oleh seseorang. Indikator untuk menilai hasil kerja dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Kualitas hasil kerja

Kualitas hasil kerja merujuk pada sejauh mana suatu pekerjaan atau tugas yang telah diselesaikan memenuhi standar yang telah ditetapkan atau harapan yang diinginkan.

2) Kuantitas hasil kerja

Kuantitas hasil kerja merujuk pada jumlah atau volume pekerjaan yang telah diselesaikan dalam suatu periode waktu tertentu.

3) Efisiensi dalam melaksanakan pekerjaan

Efisiensi dalam melaksanakan pekerjaan mengacu pada sejauh mana sumber daya (seperti waktu, tenaga, biaya, dan material) digunakan secara optimal untuk mencapai tujuan atau menyelesaikan tugas tertentu, dengan menghasilkan hasil yang maksimal dan meminimalkan pemborosan.

b. Sikap Kerja

Sikap kerja merujuk pada cara seseorang merespons pekerjaan, tanggung jawab, dan lingkungan kerja secara keseluruhan. Hal ini mencakup sikap mental, emosional, serta perilaku yang ditunjukkan seseorang terhadap pekerjaannya.

Indikator sikap kerja dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Disiplin kerja

Disiplin kerja merujuk pada kesadaran dan konsistensi seorang karyawan dalam mematuhi aturan, prosedur, dan standar yang ditetapkan oleh organisasi atau tempat kerja. Disiplin kerja mencakup sikap dan perilaku yang mencerminkan komitmen terhadap tugas dan tanggung jawab, serta penghormatan terhadap kebijakan dan regulasi yang berlaku.

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 adalah kemampuan dan kebiasaan seseorang untuk fokus pada dan menangani detail-detail kecil dengan teliti dan tepat, sehingga hasil kerja terbebas dari kesalahan dan kekurangan. Ketelitian mencerminkan kehati-hatian dan keakuratan dalam menjalankan tugas atau aktivitas, serta komitmen untuk mencapai hasil yang berkualitas tinggi.

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 ini mempengaruhi perilaku, pola pikir, serta respons seseorang terhadap lingkungan dan situasi yang dihadapinya. Sifat pribadi dapat bervariasi antar individu dan sering kali menjadi bagian dari identitas seseorang. Indikator sifat pribadi dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Kejujuran

Kejujuran menciptakan budaya kerja yang sehat, memperkuat kolaborasi, dan memastikan bahwa setiap keputusan yang diambil didasarkan pada informasi yang tepat dan akurat.

2) Kreativitas

Kreativitas adalah kemampuan seseorang untuk menghasilkan ide-ide baru yang berguna atau solusi inovatif untuk masalah yang ada. Hal ini melibatkan kemampuan untuk berpikir secara kreatif, menggabungkan ide-ide yang tidak biasa atau tak terduga, serta menciptakan sesuatu yang orisinal dan memiliki nilai tambah.

3) Pekerja Keras

Pekerja keras merujuk pada seseorang yang secara konsisten dan gigih bekerja dengan usaha maksimal untuk mencapai tujuan atau menyelesaikan tugas yang diberikan. Hal ini mencakup dedikasi yang tinggi, komitmen kuat terhadap pekerjaan, serta kesediaan untuk melakukan usaha ekstra demi mencapai hasil yang diinginkan.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah hasil yang dicapai oleh individu, unit, atau perusahaan dalam memenuhi target yang diberikan, yang diukur berdasarkan sasaran yang telah ditetapkan.

Menurut Anwar (2020: 67) menyatakan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi prestasi kerja antara lain:

a. Faktor Kemampuan

Seseorang yang memiliki keterampilan yang sesuai dengan bidang pekerjaan atau tugas yang dijalannya saat ini akan lebih efektif dan terampil dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga dapat lebih cepat mencapai prestasi kerja yang diinginkan.

b. Faktor Motivasi

Motivasi pada dasarnya terbentuk dari sikap seseorang dalam menghadapi situasi yang ada selama bekerja. Motivasi ini

dapat menggerakkan seseorang untuk mengarah dalam aktivitas untuk meraih prestasi kerja.

2.1.3 Beban Kerja

1. Pengertian Beban Kerja

. Menurut Vanchapo (2020:1) beban kerja merujuk pada jumlah tugas atau tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh seorang karyawan dalam jangka waktu tertentu. Jika karyawan dapat melaksanakan tugas-tugas ini dengan baik dan beradaptasi secara efisien, maka beban kerja tersebut tidak akan dianggap sebagai stres yang berlebihan. Namun, apabila karyawan tidak mampu memenuhi tuntutan pekerjaan, maka tugas-tugas tersebut akan menjadi beban yang memberatkan bagi yang bersangkutan. Sedangkan menurut Kasmir (2019:40) bahwa beban pekerjaan mengacu pada hubungan antara waktu normal yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan dan jangka waktu yang telah ditentukan sebelumnya Menurut Budiasa (2021:30) Beban kerja dapat diartikan sebagai volume tugas yang harus diselesaikan, yang meliputi durasi jam kerja yang panjang, tingkat tekanan yang dirasakan selama bekerja, serta besarnya tanggung jawab yang harus dipikul dalam menjalankan pekerjaan.

Berdasarkan berbagai pengertian yang telah dijelaskan, beban kerja dapat disimpulkan sebagai perbandingan antara waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu tugas dengan waktu standar

yang telah ditentukan. Selain itu, beban kerja juga mencerminkan persepsi individu terhadap banyaknya aktivitas yang harus diselesaikan dalam batas waktu tertentu, serta besarnya usaha yang diperlukan untuk menghadapi tantangan dalam pekerjaan. Secara umum, beban kerja menggambarkan total volume pekerjaan yang harus ditangani oleh seseorang.

2. Dimensi dan Indikator Beban Kerja

Menurut Budiasa (2021:35) menyatakan bahwa ada tiga dimensi beban kerja dapat diuraikan sebagai berikut:

a. Beban Mental

Beban kerja yang muncul ketika karyawan melakukan aktivitas mental atau psikis di lingkungan kerjanya. Indikator untuk menilai beban mental dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Pekerjaan dengan kesulitan tinggi

Pekerjaan dengan tingkat kesulitan tinggi merujuk pada jenis tugas yang menghadirkan tantangan atau kompleksitas yang besar. Hal ini bisa mencakup 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 mengacu pada situasi di mana seseorang menjalankan tugas

yang tidak sejalan dengan keterampilan, pendidikan, atau pengalaman yang dimilikinya. Hal ini dapat terjadi karena berbagai alasan, seperti perubahan kebutuhan organisasi, rotasi pekerjaan internal, atau kondisi pasar kerja yang terbatas.

3) Kesehatan mental

Kesehatan mental merujuk pada keadaan kesejahteraan emosional, psikologis, dan sosial seseorang. Ini mencakup bagaimana seseorang berpikir, merasakan, dan bertindak dalam kehidupan sehari-hari. Kesehatan mental juga mempengaruhi cara seseorang menghadapi stres, berinteraksi dengan orang lain, membuat keputusan, serta mengatasi tantangan hidup.

b. Beban Waktu

Beban kerja muncul ketika seorang karyawan dituntut untuk menyelesaikan tugasnya dalam batas waktu yang telah ditetapkan. Adapun indikator terkait beban waktu dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Kesempatan dalam mengerjakan pekerjaan

Kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan merujuk pada kemampuan seseorang untuk menyelesaikan tugas atau aktivitas dalam waktu yang lebih singkat, tanpa

mengorbankan kualitas hasil. Hal ini mencerminkan efisiensi dalam penggunaan waktu dan sumber daya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2) Tenggat Waktu (*deadline*) pekerjaan

Tenggat waktu (*deadline*) pekerjaan merujuk pada batas waktu yang telah ditentukan untuk menyelesaikan atau menyerahkan suatu tugas atau proyek. Ini adalah waktu yang ditetapkan sebelumnya oleh atasan, klien, atau pihak terkait lainnya, biasanya berdasarkan pada kebutuhan atau prioritas tertentu.

3) Penambahan jam kerja

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

Beban fisik, atau *physical load*, merujuk pada jumlah kerja fisik atau tekanan yang diterima tubuh seseorang saat melakukan aktivitas tertentu. Istilah ini sering digunakan dalam konteks ergonomi dan kesehatan kerja untuk mengukur dan menilai

seberapa besar beban fisik yang dialami pekerja di lingkungan kerjanya. Indikator beban fisik dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Pekerjaan berlebih

Pekerjaan berlebih merujuk pada situasi di mana seseorang diberikan terlalu banyak tugas atau tanggung jawab yang melebihi kapasitas atau kemampuannya untuk menyelesaikannya secara efektif dalam waktu yang tersedia. Hal ini dapat terjadi di berbagai konteks, seperti di tempat kerja, di sekolah, atau dalam kehidupan pribadi.

2) Pekerjaan tambahan

Pekerjaan tambahan merujuk pada tugas atau tanggung jawab ekstra yang diberikan kepada seseorang di luar pekerjaan utama atau rutinnya. Hal 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 keadaan di mana tubuh mengalami penurunan energi dan kekuatan fisik akibat aktivitas atau pekerjaan yang berlebihan, berkelanjutan, atau dengan intensitas tinggi. Hal ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor, seperti kurangnya istirahat yang memadai,

beban kerja yang berat, atau kondisi lingkungan yang mempengaruhi kesehatan fisik seseorang.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2020:25) bahwa beban kerja dipengaruhi faktor-faktor sebagai berikut:

a. Faktor Eksternal

Faktor eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti:

- 1) Tugas-tugas yang menuntut aktivitas fisik meliputi berbagai aspek seperti posisi kerja, pengaturan ruang, fasilitas yang tersedia, peralatan yang digunakan, kondisi lingkungan kerja, serta postur atau sikap dalam bekerja. Di sisi lain, tugas-tugas yang bersifat mental mencakup elemen-elemen seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan yang dihadapi, latar belakang pelatihan atau pendidikan, serta beban tanggung jawab yang harus dipikul dalam pekerjaan
- 2) Aspek organisasi kerja mencakup hal-hal seperti durasi jam kerja, jadwal waktu istirahat, sistem kerja shift, kerja malam, mekanisme pemberian upah, bentuk struktur organisasi, serta distribusi tugas dan pelimpahan wewenang.
- 3) Lingkungan kerja mencakup berbagai aspek, antara lain kondisi fisik, unsur kimia, faktor biologis, serta lingkungan

psikologis di tempat kerja. Seluruh elemen tersebut dikenal sebagai bentuk stresor kerja (work stressors) yang dapat memengaruhi kenyamanan dan kinerja karyawan.

b. Faktor Internal

Faktor internal merupakan elemen yang berasal dari dalam diri individu sebagai respons terhadap tekanan atau beban kerja dari luar. Respons fisiologis atau psikologis ini dikenal dengan istilah *strain*, yang tingkat intensitasnya dapat diukur secara objektif maupun subjektif. Beberapa aspek yang termasuk dalam faktor internal antara lain:

- 1) Somatis (Jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan).
- 2) Faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).

2.1.4 Stres Kerja

1. Pengertian Stres Kerja

Menurut Sinambela (2019:473) Stres kerja merupakan keadaan tertekan dan tegang yang berdampak pada aspek emosional, pola pikir, serta kondisi fisik seseorang saat menjalankan tugas atau pekerjaannya. Menurut Mangkunegara (2020:157) Stres kerja merupakan kondisi tekanan psikologis yang dialami oleh karyawan, ditandai dengan perasaan tidak tenang, kegelisahan, emosi yang tidak stabil,

kecenderungan untuk menarik diri, tingkat kecemasan yang tinggi, ketegangan, rasa gugup, peningkatan tekanan darah, serta gangguan pada sistem pencernaan. Sedangkan Menurut Budiasa (2021:22) stres kerja adalah respons atau reaksi terhadap tekanan yang muncul di tempat kerja, yang disebabkan oleh ketidakcocokan atau ketidaksesuaian antara individu dengan lingkungan kerjanya. Hal ini kemudian berdampak pada kondisi fisik, mental, dan perilaku individu dalam bekerja.

Berdasarkan beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah respons terhadap tekanan yang muncul di tempat kerja, yang disebabkan oleh ketidakcocokan atau ketidaksesuaian antara individu dengan lingkungannya. Hal ini memengaruhi kondisi fisik, mental, dan perilaku individu saat bekerja. Stres kerja adalah kondisi ketegangan dan tekanan yang memengaruhi emosi, pola pikir, dan keadaan fisik seseorang dalam menjalankan tugas pekerjaannya.

2. Dimensi dan Indikator Stres Kerja

Menurut Asih (2019:18) menyatakan bahwa ada tiga dimensi stres kerja dapat diuraikan sebagai berikut:

a. Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan mencakup berbagai faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, seperti beban kerja yang berlebihan baik secara kualitatif maupun kuantitatif, keputusan

yang diambil oleh individu, risiko fisik, dan jadwal kerja. Indikator kondisi pekerjaan dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Beban kerja

Beban kerja mengacu pada jumlah tugas, tanggung jawab, atau aktivitas yang perlu diselesaikan oleh seseorang dalam pekerjaannya. Hal ini mencakup segala hal yang harus dilakukan oleh individu dalam konteks pekerjaan mereka, baik itu dalam jangka waktu harian, mingguan, bulanan, maupun proyek yang lebih besar.

2) Jadwal kerja

Jadwal kerja merujuk pada rencana yang menetapkan waktu atau jam kerja untuk menyelesaikan tugas-tugas atau aktivitas tertentu dalam suatu periode. Ini biasanya mencakup penentuan waktu mulai dan selesai bekerja, serta waktu istirahat yang diperlukan.

3) Keadilan pekerja

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

b. Ketidakjelasan Peran

Ketidakjelasan peran dalam pekerjaan terjadi ketika seseorang tidak memahami apa yang diharapkan oleh manajemen. Hal ini sering kali menyebabkan ketidakpuasan, ketegangan, penurunan prestasi kerja, dan akhirnya memicu keinginan untuk meninggalkan pekerjaan. Indikator terkait peran dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Ketidakpuasan bekerja

Ketidakpuasan kerja mengacu pada situasi di mana karyawan merasa tidak puas atau tidak terpenuhi dengan berbagai aspek dari pekerjaan mereka. Hal ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor yang memengaruhi kesejahteraan dan kepuasan kerja individu.

2) Ketegangan

Ketegangan merujuk pada keadaan di mana seseorang atau sekelompok orang mengalami tingkat stres, kecemasan, atau ketegangan emosional yang tinggi. Ketegangan ini bisa muncul akibat berbagai faktor, baik yang berasal dari dalam diri individu (internal) maupun dari lingkungan eksternal.

3) Rendahnya prestasi kerja

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

c. Faktor Interpersonal

Hubungan kerja antar pegawai, hubungan dengan pimpinan, hasil kerja, dan sistem dukungan sosial yang kurang optimal disebabkan oleh minimnya perhatian manajemen terhadap karyawan. Indikator faktor interpersonal dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Hubungan kerja yang mempengaruhi hasil kerja

Hubungan yang memengaruhi hasil kerja mengacu pada berbagai interaksi dan dinamika di tempat kerja yang dapat mempengaruhi produktivitas, efisiensi, serta kualitas hasil yang dicapai oleh individu atau tim.

2) Perhatian manajemen terhadap hasil kerja

Perhatian manajemen terhadap hasil kerja merujuk pada usaha dan langkah-langkah yang diambil oleh manajemen untuk memastikan bahwa kinerja karyawan atau tim mencapai atau bahkan melebihi standar yang telah ditetapkan. Ini mencakup 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

Menurut Mangkunegara (2020:157) berpendapat bahwa faktor yang mempengaruhi stres kerja, antara lain :

- a. beban kerja yang dirasakan terlalu berat
- b. waktu kerja yang mendesak
- c. kualitas pengawasan kerja yang rendah
- d. iklim kerja yang tidak sehat,
- e. otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab
- f. konflik kerja
- g. perbedaan nilai antara karyawan dengan pemimpin yang frustrasi dalam kerja

2.1.5 Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Soetrisno (2019:120) Kepuasan kerja merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Individu dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan mereka. Karyawan yang merasakan kepuasan dalam pekerjaannya cenderung menunjukkan semangat, keaktifan, dan kualitas kerja yang lebih baik dibandingkan mereka yang kurang puas. Sebaliknya, pekerja yang merasa tidak puas biasanya sulit mencapai kepuasan secara psikologis, sehingga berpotensi memunculkan sikap maupun perilaku negatif, bahkan bisa berujung pada frustrasi. Kepuasan kerja sendiri merupakan cara pandang karyawan terhadap pekerjaannya, yang dipengaruhi oleh suasana kerja, hubungan antarrekan kerja, imbalan yang diterima, serta faktor fisik dan psikologis di lingkungan kerja. Menurut Sinambela (2021:303) kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, yang dipengaruhi oleh usaha yang dilakukan oleh individu itu sendiri (internal) serta faktor-faktor eksternal yang berasal dari lingkungan, berkaitan dengan kondisi kerja, hasil kerja, dan pekerjaan itu sendiri. Menurut Wibowo (2020:170), kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya, yang diukur dari perbedaan antara penghargaan yang diterima dengan penghargaan yang seharusnya

diterima menurut pandangannya. Kepuasan kerja merupakan faktor penting yang dimiliki individu dalam pekerjaan mereka. Karena setiap pekerja memiliki karakteristik yang berbeda, tingkat kepuasan kerja mereka pun akan bervariasi. Tinggi atau rendahnya tingkat kepuasan kerja ini dapat memberikan dampak negatif jika tidak diperhatikan.

Berdasarkan berbagai definisi yang telah dijelaskan, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan bentuk evaluasi individu yang mencerminkan perasaan terhadap pekerjaannya, apakah ia merasa bahagia dan puas atau justru sebaliknya. Kepuasan kerja merupakan reaksi emosional individu terhadap kondisi dan situasi di tempat kerja, yang menandakan apakah kepuasan tersebut tercapai atau tidak. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor internal, yaitu usaha yang dilakukan oleh individu itu sendiri, serta faktor eksternal yang berasal dari lingkungan kerja, hasil kerja, dan kondisi pekerjaan itu sendiri. Kepuasan kerja adalah aspek yang sangat penting bagi setiap individu dalam bekerja, dan karena karakteristik tiap individu berbeda, tingkat kepuasan kerja yang tinggi atau rendah dapat memengaruhi kondisi psikologis dan kinerja mereka, serta berdampak buruk jika tidak diperhatikan dengan baik.

2. Dimensi dan Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Busro (2019:102) menyatakan bahwa ada tiga dimensi kepuasan kerja dapat diuraikan sebagai berikut:

a. Hubungan kerja

Hubungan kerja merujuk pada keharmonisan dalam interaksi antara atasan dan bawahan, komunikasi yang terbuka dua arah, kerja sama antar rekan kerja, serta transparansi antara pimpinan dan staf. Semakin efektif komunikasi interpersonal yang berlangsung dalam suatu perusahaan atau organisasi, semakin tinggi pula tingkat kepuasan yang dirasakan oleh karyawan. Beberapa indikator hubungan kerja dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Keharmonisan berinteraksi

Keharmonisan dalam berinteraksi dengan sesama rekan kerja maupun atasan mengacu pada kemampuan individu untuk membangun hubungan yang positif, saling mendukung, dan bekerja sama dengan efektif di lingkungan kerja.

2) Komunikasi

Komunikasi yang efektif antara rekan kerja maupun dengan atasan mengacu pada kemampuan individu untuk berinteraksi dengan cara yang jelas, jujur, dan saling menghargai dalam lingkungan kerja. Hal ini mencakup berbagai elemen yang mendukung terciptanya 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, kinerja organisasi, dan pencapaian tujuan bersama secara keseluruhan.

b. Tantangan kerja

Tantangan kerja yang ditandai dengan motivasi untuk menyelesaikan tugas. Semakin besar tantangan yang dihadapi oleh karyawan dan dapat diselesaikan dengan baik, semakin tinggi tingkat kepuasan mereka. Indikator tantangan kerja 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

Penghargaan atas hasil kerja oleh pimpinan maupun rekan sejawat merujuk pada pengakuan dan apresiasi yang

diberikan kepada individu atau tim atas kontribusi, usaha, dan pencapaian mereka. Penghargaan ini bisa berupa bentuk formal maupun informal, yang berperan penting dalam meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja.

3) Tanggung jawab terhadap hasil kerja yang memuaskan

Tanggung jawab atas hasil kerja yang memuaskan berkaitan dengan kewajiban seorang pegawai untuk memastikan bahwa tugas yang mereka kerjakan tidak hanya selesai, tetapi juga memenuhi atau melampaui standar dan ekspektasi yang ditetapkan oleh perusahaan.

c. Perlindungan kerja

Perlindungan kerja dapat dilihat dari adanya perlindungan yang diberikan oleh pemerintah melalui peraturan perundang-undangan, perlindungan dari pihak tempat kerja dalam bentuk perjanjian kerja, serta perlindungan melalui asuransi yang memberikan jaminan jika terjadi sakit atau musibah lainnya.

Indikator perlindungan kerja dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Perlindungan kerja oleh pemerintah

Perlindungan kerja oleh pemerintah merujuk pada kebijakan, regulasi, dan langkah-langkah yang diambil oleh pemerintah untuk menjamin bahwa hak-hak pekerja terlindungi, kondisi kerja aman dan adil, serta menjamin

kesejahteraan bagi para pekerja. Perlindungan ini mencakup berbagai aspek, termasuk keselamatan dan kesehatan kerja, pemberian upah yang adil, jaminan sosial, hak untuk berserikat, serta perlindungan dari diskriminasi.

2) Perjanjian kerja dengan perusahaan

Perjanjian kerja dengan perusahaan adalah kesepakatan yang dibuat antara perusahaan (sebagai pemberi kerja) dan pekerja (sebagai penerima kerja) yang mengatur hak dan kewajiban kedua belah pihak dalam hubungan kerja. Tujuan dari perjanjian ini adalah untuk menjelaskan dengan rinci apa yang diharapkan dari masing-masing pihak dan memastikan bahwa hubungan kerja berjalan dengan baik sesuai dengan hukum dan peraturan yang berlaku.

3) Pemberian asuransi oleh perusahaan

Pemberian asuransi oleh perusahaan merujuk pada program yang disediakan untuk memberikan perlindungan finansial kepada karyawan dalam bentuk asuransi. Jenis asuransi yang dapat diberikan antara lain asuransi kesehatan, jiwa, kecelakaan, dan pensiun. Tujuan dari pemberian asuransi ini adalah untuk memberikan rasa aman dan kesejahteraan kepada karyawan, serta untuk meningkatkan motivasi dan loyalitas mereka terhadap perusahaan.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2020:73) ada lima faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut:

a. Pemenuhan kebutuhan (*Need fulfillment*)

Tingkat karakteristik pekerjaan yang memberi orang kesempatan untuk memenuhi kebutuhannya menentukan kepuasan karyawan.

b. Perbedaan (*Discrepancies*)

Apabila seseorang tidak memenuhi harapan dengan apa yang mereka harapkan dari pekerjaan mereka, mereka tidak puas. Orang tidak akan puas jika harapan mereka lebih besar dari apa yang mereka dapatkan. Sebaliknya, orang akan puas jika mereka mendapatkan manfaat yang lebih besar dari yang mereka harapkan.

c. Pencapaian nilai (*Value attainment*)

Kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

d. Keadilan (*Equity*)

Kepuasan bergantung pada seberapa adil seseorang diperlakukan di tempat kerja mereka

e. Budaya Organisasi (*Organization Culture*)

Karyawan yang bekerja di tempat kerja yang memiliki budaya kerja yang baik dan harmonis akan merasa puas dan akan berusaha sebaik mungkin untuk mencapai tujuan mereka.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian sebelumnya digunakan sebagai referensi informasi yang relevan dengan judul penelitian ini, baik dari jurnal maupun skripsi yang telah ada sebelumnya. Tujuannya adalah untuk memahami dan membandingkan hasil yang diperoleh, yang kemudian dapat dijadikan bahan pertimbangan serta landasan teori yang akan diterapkan. Penelitian-penelitian terdahulu tersebut dijelaskan pada tabel 2.1 sebagai berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti/Tahun/Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti	Metode dan Alat Analisa Data	Hasil Penelitian
1	Supardi, Yandra Rivaldo & Edi Yusman (2021)/Pengaruh Pelatihan Kerja, Promosi, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Perawat Rsbp Batam	1. Pelatihan Kerja 2. Promosi 3. Kompensasi 4. Prestasi Kerja	Metode : Kuantitatif Alat Analisa: Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian ini disimpulkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, promosi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, motivasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Pelatihan kerja, promosi, kompensasi dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja
2	Ridhon MB Simangunsong, Artha Lumban	1. Kompensasi 2. Prestasi Kerja	Metode : Kuantitatif	Hasil penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan

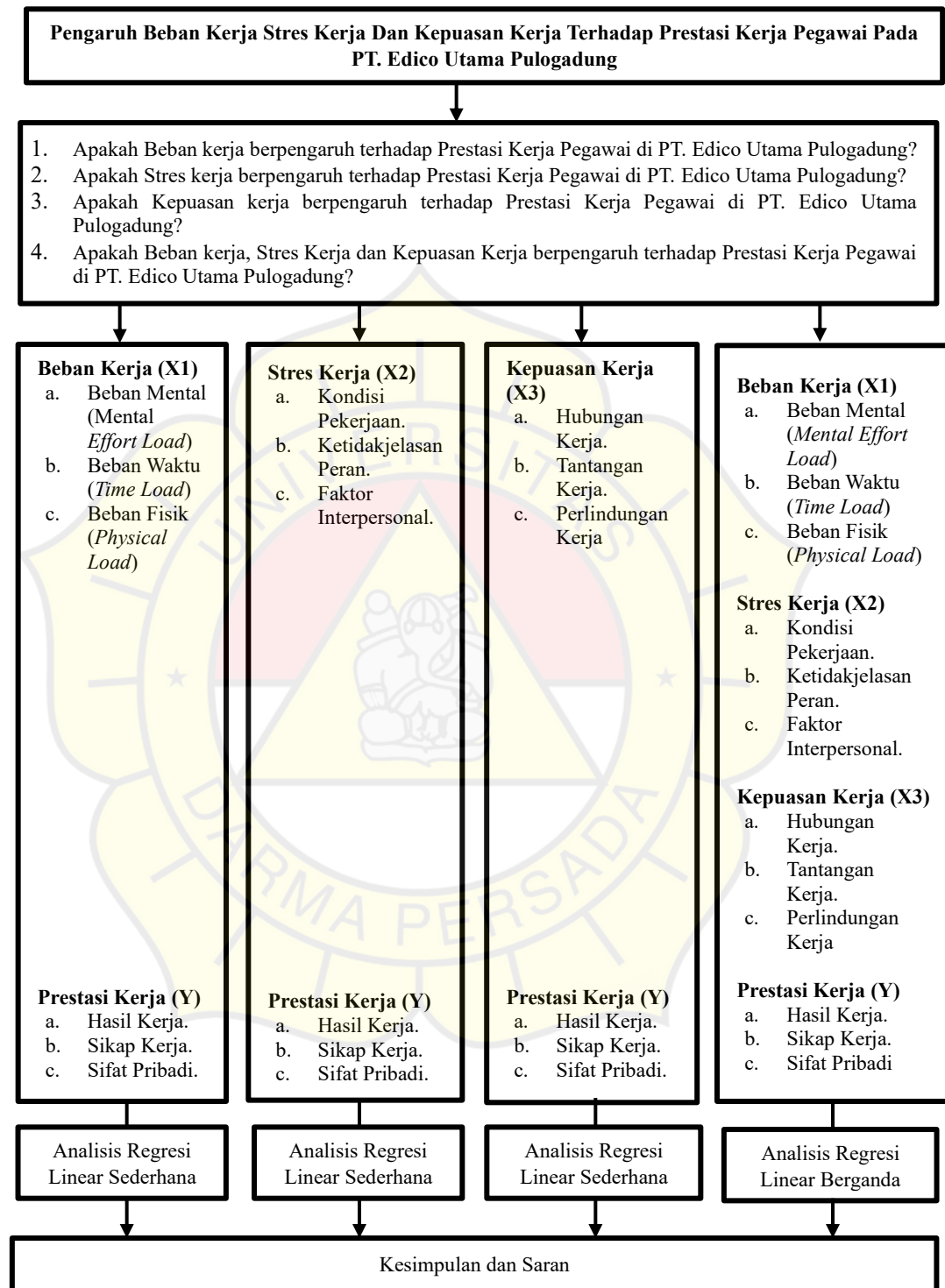
No	Nama Peneliti/Tahun/Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti	Metode dan Alat Analisa Data	Hasil Penelitian
	Tobing & Nalom Siagian/(2022)/Pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja		Alat Analisa: Analisis Regresi Linear Sederhana	antara Kompensasi Langsung dan Kompensasi Tidak Langsung terhadap prestasi kerja dengan $> (12.878 > 3.23)$. Sedangkan uji t, untuk variabel x1 diperoleh nilai $> (4,107 > 2,009)$ untuk variabel x2 $> (2,709 > 2,009)$. Untuk Uji Determinasi (R^2) dijelaskan bahwa variabel Kompensasi Langsung dan Kompensasi Tidak Langsung sebesar 34,5% dan 65,5% dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Dapat
3	Melki Ayub Pariakan, dkk/(2023) Pengaruh Beban Kerja Pegawai, Motivasi Kerja, dan Kompetensi Pegawai terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia)	1. Beban Kerja 2. Motivasi Kerja 3. Kompetensi Kerja 4. Prestasi Kerja	Metode : Kuantitatif Alat Analisa: Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil karya ilmiah ini menegaskan bahwa: 1) Beban kerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; 2) Motivasi kerja berpengaruh positif atau signifikan terhadap kinerja pegawai; 3) Motivasi kerja berpengaruh positif dan penting terhadap kinerja pegawai; 4) Beban kerja pegawai, motivasi kerja, dan kompetensi pegawai secara simultan berpengaruh positif dan bermakna terhadap kinerja pegawai.
4	Asri Djauhar, Nasir Andi Baso & Subhan/(2022)Pengaruh Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Hotel Plaza Kubra Kendari	1. Stress kerja 2. Prestasi Kerja	Metode: Kuantitatif Alat Analisis: Analisis Regresi Linear Sederhana	Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan bahwa ada pengaruh secara positif dan signifikan antara stres kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada

No	Nama Peneliti/Tahun/Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti	Metode dan Alat Analisa Data	Hasil Penelitian
				Hotel Plaza Kubra Kendari dengan nilai thitung 6,205 > ttabel 2,069 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga hipotesis yang diajukan dapat diterima. Berdasarkan hal tersebut menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Hotel Plaza Kubra Kendari.
5	Inayat Hanum Indriati & Hashfi Amga Nazhifi/(2022)/Pengaruh Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Swakelola Balai Besar Wilayah Sungai Serayu Opak Yogyakarta	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengalaman kerja 2. Disiplin kerja 3. Kepuasan kerja 4. Prestasi kerja 	<p>Metode: Kuantitatif</p> <p>Alat Analisis: Analisis Regresi Linear Berganda</p>	Hasil penelitian secara simultan pengalaman kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kepuasan kerja dengan nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$ dan F hitung sebesar $62,708 > 2,779$ (F tabel). Pengaruh pengalaman kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja ditunjukkan dengan nilai Adjusted R Square sebesar 77,1%, sisanya sebesar 22,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
6	Makkira, M.Syakir, Sandi Kurniawan, Amar Sani & Ali Murdhani Ngando/(2022)/Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep	<ol style="list-style-type: none"> 1. Stres kerja 2. Komunikasi kerja 3. Kepuasan kerja 4. Prestasi Kerja 	<p>Metode: Kuantitatif</p> <p>Alat Analisis: Analisis Regresi Linear Berganda</p>	Hasil penelitian menunjukan bahwa: 1) Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep. 2) Komunikasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep. 3) Kepuasan

No	Nama Peneliti/Tahun/Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti	Metode dan Alat Analisa Data	Hasil Penelitian
				Kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep. 4) Secara simultan Stres Kerja, komunikasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep.

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran adalah sebuah proses berpikir yang terstruktur dan sistematis untuk memahami serta menyelesaikan masalah tertentu, yang melibatkan analisis hubungan pengaruh maupun sebab-akibat. Dalam penelitian ini, kerangka pemikiran digunakan untuk menganalisis pengaruh serta hubungan sebab-akibat antara Beban Kerja, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai di PT. Edico Utama Pulogadung. Berikut ini adalah model kerangka pemikiran yang digunakan dalam penelitian ini:



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis Penelitian

Menurut Raihan (2021:62) Hipotesis adalah suatu pernyataan sementara mengenai hubungan atau perbedaan antara variabel atau fenomena yang sedang diteliti. Hipotesis ini berlandaskan pada teori yang telah ada dan akan diuji untuk mengkonfirmasi kebenarannya.

Berdasarkan uraian hasil penelitian yang dikembangkan oleh para ahli dan peneliti terdahulu, maka penulis dapat mengajukan hipotesis sebagai jawaban sementara terhadap penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di PT. Edico Utama Pulogadung?

Ho : Tidak terdapat pengaruh antara Beban Kerja (X1), Terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y) di PT. Edico Utama Pulogadung.

Ha : Terdapat pengaruh antara Beban Kerja (X1), Terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y) di PT. Edico Utama Pulogadung.

2. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di PT. Edico Utama Pulogadung?

Ho : Tidak terdapat pengaruh antara Stres Kerja (X2), Terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y) di PT. Edico Utama Pulogadung.

Ha : Terdapat pengaruh antara Stres Kerja (X2), Terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y) di PT. Edico Utama Pulogadung.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di PT. Edico Utama Pulogadung?

Ho : Tidak terdapat pengaruh antara Kepuasan Kerja (X3), Terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y) di PT. Edico Utama Pulogadung.

Ha : Terdapat pengaruh antara Kepuasan Kerja (X3), Terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y) di PT. Edico Utama Pulogadung.

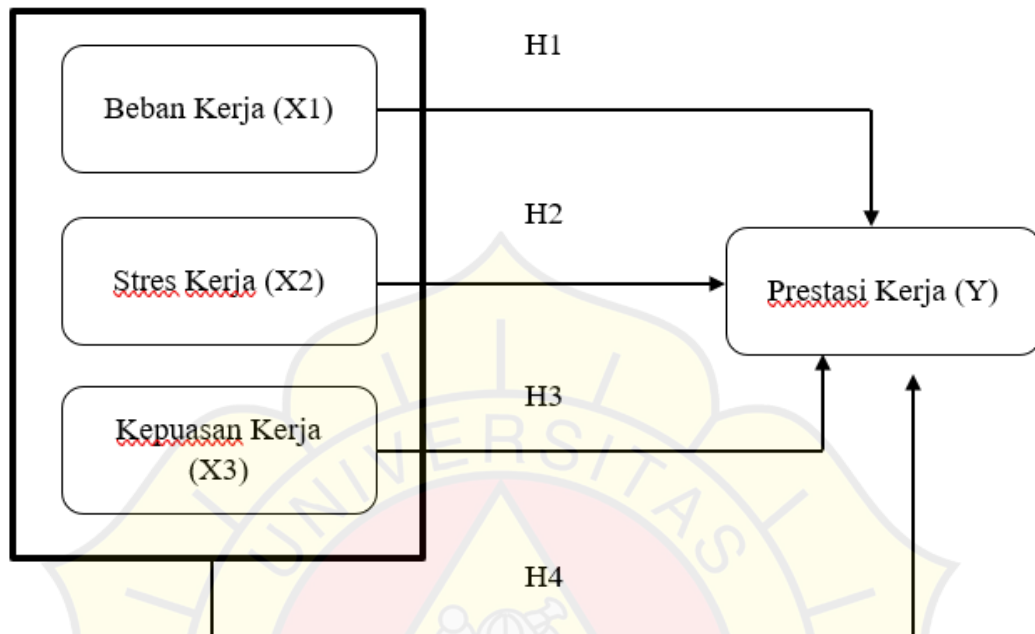
4. Pengaruh Beban Kerja , Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di PT. Edico Utama Pulogadung?

Ho : Tidak terdapat pengaruh antara Beban Kerja, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y) di PT. Edico Utama Pulogadung.

Ha : Terdapat pengaruh antara Beban Kerja, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y) di PT. Edico Utama Pulogadung.

2.5 Paradigma Penelitian

Menurut Wada et al (2024:38) Paradigma penelitian adalah kerangka pemikiran yang menjelaskan cara memahami suatu masalah serta merumuskan langkah-langkah pengujian yang digunakan untuk menjawab masalah tersebut. Dalam penelitian ini, digunakan paradigma ganda dengan tiga variabel independen. Penjelasan mengenai paradigma tersebut dapat dilihat pada gambar berikut:



Sumber: Data Diolah Penulis (2024)

Gambar 2. 2 Paradigma Penelitian

Gambar di atas menunjukkan hubungan antara variabel yang ada. Tiga variabel independen adalah Beban Kerja (X1), Stres Kerja (X2), dan Kepuasan Kerja (X3), dan satu variabel dependen adalah Prestasi Kerja Pegawai (Y). Beban Kerja (X1), Stres Kerja (X2), dan Kepuasan Kerja (X3) mempengaruhi Prestasi Kerja Pegawai (Y) secara parsial atau langsung, seperti yang ditunjukkan oleh rumusan persamaan regresi.

$$Y = a + bX$$

Keterangan

Y : Prestasi Kerja Pegawai

a : Konstanta

X : Variabel Dependen

b : Koefisien variabel dependen

Berikutnya Beban Kerja (X1), Stres Kerja (X2), Kepuasan Kerja (X3) mempengaruhi Prestasi Kerja Pegawai (Y) secara bersama-sama atau secara simultan dengan rumusan persamaan regresi:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dengan keterangan :

Y : Variabel Dependen

X : Variabel Independen

a : Koefisien Determinasi

b : Konstanta

e : Nilai Residual

