

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Kinerja**

###### **a. Definisi kinerja karyawan**

Menurut Mangkunegara (2006) dalam Sudaryo, (2018) kinerja berasal dari kata *job performance* yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Menurut Sudaryo (2018) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai dalam menjalankan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya dan seberapa banyak mereka dapat memberikan kontribusi kepada organisasi. Menurut Ghozali (2017) kinerja merupakan kondisi yang harus diketahui dan diinformasikan kepada pihak-pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi dan mengetahui dampak positif dan negatif dari kebijakan operasional yang diambil. Menurut Pratama (2018) kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Dari beberapa pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan sangat penting bagi perusahaan karena dapat

bertanggungjawab terhadap *job performance* agar hasil yang di capai memberikan kontribusi yang baik dan untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi dan mengetahui dampak positif dan negatif dari kebijakan operasional yang diambil.

#### **b. Teori Kinerja Karyawan**

Menurut Yuki dan Waxley (1992) teori *job performance* adalah berkenaan dengan apa yang dihasilkan seseorang, dari perilaku kerjanya. Individu yang kerjanya tinggi disebut sebagai orang yang produktif dan sebaliknya individu yang produktivitasnya rendah, dikatakan kerjanya rendah. Menurut Sutrisno, (2016) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil upaya seseorang yang ditemukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu.

★ Dari pendapat para ahli diatas, dapat kita simpulkan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dapat ditemukan secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepada seseorang karyawan yang mewujudkan sasaran, visi misi, dan tujuan suatu organisasi atau perusahaan. Berdasarkan beberapa pendapat para ahli mengenai kinerja maka peneliti menyimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu.

### **c. faktor faktor kinerja karyawan**

Menurut Martish dan Jackson (1998) dalam Priansa (2019) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut:

#### **1) Kemampuan individu**

Mencakup bakat, minat, dan faktor kepribadian. Tingkat keterampilan merupakan bahan mentah yang dimiliki oleh seseorang berupa pengetahuan, pemahaman, kemampuan kecakapan, interpersonal dan kecakapan teknis. Dengan demikian kemungkinan seorang pegawai mempunyai kinerja yang baik jika memiliki tingkat keterampilan baik.

#### **2) Usaha yang dicurahkan**

Usaha yang dicurahkan pegawai adalah ketika bekerja, kehadiran, dan motivasinya. Tingkat usahanya merupakan gambaran motivasi yang diperlihatkan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

#### **3) Lingkungan organisasional**

Dalam lingkungan organisasional, perusahaan menyediakan fasilitas bagi pegawai meliputi pelatihan dan pengembangan, peralatan, teknologi, dan manajemen.

### **d. Indikator Kinerja**

Menurut (Sutrisno, 2016) bahwa terdapat empat indikator kinerja karyawan yaitu: Hasil kerja, yaitu meliputi tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan.

### **1) Pengetahuan pekerjaan**

Pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dari hasil kerja.

### **2) Inisiatif**

Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.

### **3) Sikap**

Semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

### **4) Disiplin waktu dan absensi**

Ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

## **2. Beban Kerja**

### **a. Pengertian beban kerja**

Menurut Utomo (2008) dalam Nabawi (2021) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Pengukuran beban kerja di artikan sebagai suatu teknik untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu organisasi, atau pemegang jabatan yang dilakukan secara sistematis dengan menggunakan teknis analisis jabatan, teknik analisis beban kerja atau teknik manajemen lainnya. Tarwaka (2011) mendefinisikan beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Munandar

(2001) mendefinisikan beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu.

Dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan tanggung jawab yang diberikan atasan dan harus diselesaikan sesuai waktu yang ditentukan. Dari beberapa pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan sangat penting bagi perusahaan agar pemegang jabatan yang di lakukan secara sistematis dengan menggunakan teknis analisis jabatan bawa beban kerja merupakan tanggung jawab yang di berikan atasan harus di selesaikan tercapainya tujuan.

#### **b. Teori Beban Kerja**

Menurut Gibson (2019) beban kerja berlebihan (*work-overload*) merupakan pekerjaan yang terlalu banyak dan harus diselesaikan dalam waktu tertentu atau tidak cukup untuk menyelesaikan pekerjaan sehingga membutuhkan tenaga yang lebih.

#### **c. Faktor faktor yang mempengaruhi beban kerja**

Beban kerja berlebihan (*work-overload*) dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat mempengaruhi beban kerja. Menurut (Gibson, 2019) faktor yang mempengaruhi beban kerja berlebihan yaitu:

### 1) Tekanan waktu

Secara umum dengan adanya batas waktu yang sudah ditentukan (*dead line*) dapat dijadikan motivasi dalam menyelesaikan pekerjaan serta dapat meningkatkan prestasi kerja. Namun dengan adanya *dead line* juga menjadi beban kerja yang berlebihan jika pekerjaan bertambah banyak serta kondisi kesehatan menurun.

### 2) Jam kerja

Jumlah waktu yang digunakan dalam bekerja melebihi standar dan pengalaman tuntutan kerja dapat menyebabkan stres di lingkungan kerja. Dalam hal ini berhubungan dengan penyesuaian waktu antara pekerjaan dan keluarga, diimana standar kerja adalah 8 jam sehari dalam seminggu. Jadwal kerja ada tiga tipe, yaitu: *night shift* (shift malam), *long shift* (shift panjang), *flexible work schedule* (bekerja sesuai dengan keadaan). Dari ketiga tipe tersebut, *night shift* dan *long shift* dapat mempengaruhi kesehatan tubuh seseorang.

### 3) Konflik peran

Perbedaan pendapat dengan tuntutan kebutuhan seseorang terhadap beban kerja sehingga terjadi perselisihan. Seseorang yang mengalami konflik peran akan merasa serba salah. Hal tersebut dapat mengancam atau menantang seseorang.

#### **4) Kebisingan**

Kebisingan merupakan faktor yang mempengaruhi seseorang dalam bekerja baik kesehatan maupun kinerja yang akan menurun. Seseorang yang merasakan kebisingan dapat mempengaruhi efektivitas dalam menyelesaikan pekerjaan, karena konsentrasi terganggu dan dapat berpengaruh pada penyelesaian pekerjaan sehingga pekerjaan terasa semakin berat.

#### **5) Informasi berlebihan**

Banyaknya informasi yang masuk dan diterima oleh seseorang dalam waktu yang bersamaan ketika bekerja dapat menimbulkan beban kerja yang semakin berat. Adanya teknologi dan penggunaan fasilitas kerja yang semakin canggih membutuhkan ada dalam bekerja. Semakin kompleks informasi yang diterima serta setiap informasi menuntut konsekuensi yang berbeda dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja dan dapat mengakibatkan menurunnya kesehatan jika tidak terselesaikan dengan baik.

#### **d. Indikator indikator beban kerja**

Menurut Koesomowidjojo (2017), indikator beban kerja adalah:

##### **1) Kondisi pekerjaan**

Fisik dimana seseorang melakukan tugas atau kewajibannya sehari-hari

##### **2) Penggunaan waktu kerja,**

Dimana seseorang dapat menentukan waktu kerja di antaranya adalah pekerjaan di perusahaan ataupun di rumah

### **3) Target yang harus dicapai.**

Seorang karyawan memiliki target pekerjaan yang banyak maka dari itu ada target pekerjaan yang harus di capai.

## **3. Stres Kerja**

### **a. Pengertian Stres Kerja**

Hasibuan (2013) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Mangkunegara (2011) mengemukakan bahwa stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Menurut Rinawati (2019) stress kerja merupakan suatu transaksi antara sumber-sumber stress kerja dengan kapasitas diri, yang berpengaruh terhadap respon apakah bersifat positif atau negatif. Jika respon bersifat positif, maka sebenarnya sumber stres merupakan pemacu bagi semangat karyawan, sedangkan respon bersifat negatif merupakan indikator bahwa sumber stress merupakan penekan.

Berdasarkan pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa stress kerja adalah suatu keadaan yang muncul dari diri seorang karyawan yang diakibatkan adanya tuntutan pekerjaan serta ketiak sesuaian antara harapan dan hasil diterima.

### **b. Faktor faktor stres kerja**

Menurut Cooper (2008) dalam Wibowo, (2014) Faktor-faktor penyebab stres karyawan antara lain sebagai berikut :

### **1) Kondisi kerja**

Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab pekerja mudah jatuh sakit, mudah stres, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Banyaknya pekerjaan yang digunakan melebihi kapasitas kemampuan karyawan tersebut. Akibatnya karyawan tersebut mudah lelah dan berada dalam ketegangan tinggi.

### **2) Konflik peran**

Ada sebuah penelitian menarik tentang stres kerja menemukan bahwa sebagian besar pekerja yang bekerja diperusahaan yang sangat besar atau yang kurang memiliki struktur yang jelas, mengalami stres karena konflik peran. Mereka stres karena ketidakjelasan peran dalam bekerja dan tidak tahu apa yang diharapkan oleh manajemen.

### **3) Pengembangan karier**

Setiap orang pasti punya harapan-harapan ketika mulai bekerja di suatu perusahaan atau organisasi. Namun pada kenyataan impian dan cita-cita mereka untuk mencapai prestasi dan karier yang baik sering kali tidak terlaksana. Alasannya bisa bermacam-macam seperti ketidakjelasan sistem pengembangan karier dan penilaian prestasi kerja, budaya nepotisme dalam manajemen perusahaan, atau karena sudah tidak ada kesempatan lagi untuk naik jabatan.

### **c. Indikator Indikator stres kerja**

Menurut Robbins (1997) dalam Saraswati (2016) mengemukakan dimensi dan indikator stres kerja, antara lain:

#### **1) Gejala fisiologis stressor**

Gejala yang menyebabkan ketegangan pada tubuh penderita (suhu sangat dingin/panas, luka, sakit kronis atau nyeri) dan dapat diartikan sebagai kejadian, situasi, individu, komentar atau apapun yang penderita tafsirkan sebagai hal negatif atau mengancam.

#### **2) Gejala psikologis**

Gejala yang timbul akibat adanya aktivitas tingkah laku manusia terhadap lingkungan baik individu atau kelompok. Dalam proses belajar gejala psikologis timbul dari adanya aktivitas pembelajaran yang dilakukannya.

#### **3) Gejala perilaku**

Gejala gangguan serius dalam hal tingkah laku dan emosi yang dapat terjadi pada semua orang.

### **4. Kepuasan Kerja**

#### **a. Pengertian Kepuasan Kerja**

Menurut Umar (2011), menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan dan penilaian seseorang atas pekerjaannya, khususnya mengenai kondisi kerjanya, dalam hubungannya dengan apakah pekerjaannya mampu memenuhi harapan, kebutuhan, dan keinginannya. Menurut (Hasibuan, 2011) mendefinisikan bahwa, Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai

pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja. Menurut Sunyoto, (2012) mendefinisikan bahwa : Kepuasan kerja merupakan sifat individual seseorang sehingga memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya.

Hal ini disebabkan oleh adanya perbedaan pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan sesuai dengan keinginan individu tersebut maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan begitu pula sebaliknya. Dapat di simpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan tanggung jawab yang di berikan oleh atasan dan harus di selesaikan sesuai waktu yang di tentukan. Dari beberapa pendapat para ahli di atas dapat di simpulkan bahwa kepuasan kerja sangat penting bagi perusahaan agar karyawan bisa menyatakan bahwa kepuasan kerja juga bisa berpengaruh bagi perusahaan karena penilaiannya seorang atas pekerjaannya sehingga memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan sistem nilai nilai yang berlaku pada dirinya.

#### **b. Faktor Faktor Kepuasan Kerja**

faktor-faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah gaji, karakteristik pekerjaan, promosi, supervisi, kelompok kerja, dan kondisi kerja. Kepuasan kerja memiliki beberapa kategori (Wibowo, 2015), yaitu:

##### **1) *Pay satisfaction***

Mencerminkan perasaan pekerja mengenai bayarannya yang sesuai dengan hak yang didapatkan;

2) *Promotion Satisfaction*

Mencerminkan perasaan pekerja mengenai kebijakan promosi perusahaan dan pelaksanaannya;

3) *Coworker Satisfaction*

Mencerminkan perasaan karyawan terhadap rekan kerjanya;

4) *Satisfaction with the work itself*

Mencerminkan perasaan pekerja mengenai pekerjaannya, apakah menantang atau sebagainya.

**c. Indikator Indikator Kepuasan Kerja**

Menurut Widodo, (2015) menyatakan bahwa ada beberapa indikator dari kepuasan kerja, yaitu:

1) **Gaji**

Jumlah bayaran yang diterima seseorang akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil

2) **Pekerjaan itu sendiri**

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan,

3) **Rekan kerja**

Teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan,

#### **4) Atasan**

Seseorang senantiasa memberi perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja. Cara-cara kerja atasan dapat tidak menyenangkan bagi seseorang atau menyenangkan dan hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja,

#### **5) Promosi**

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan, seseorang dapat merasakan adanya kemungkinan besar untuk naik jabatan atau tidak. Ini juga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seseorang,

#### **6) Lingkungan kerja**

Lingkungan fisik dan psikologis juga mempengaruhi di lingkungan kerja seseorang juga dapat merasakan lingkungan kerja di setiap perusahaannya memiliki pengaruh pada individu untuk merasakan fisik dan psikologisnya terganggu.

### **B. Hasil Penelitian Terdahulu**

Berikut ini adalah tabel hasil penelitian terdahulu mengenai variabel independen dan variabel dependen yang sedang diteliti :

**Tabel 2.1**  
**Hasil Penelitian Terdahulu**

No	Penulis dan Identitas Jurnal	Variabel Yang Digunakan	Hasil
1.	Rahayu Adolfina, Lumintang (2019)  Jurnal EMBA Vol.4 No.1  ISSN 2303-1174	Variabel Independen : Lingkungan kerja (X1) Kompensasi (X2) <b>Beban kerja (X3)</b>  Variabel Dependen : <b>Kinerja Karyawan (Y)</b>	1. lingkungan kerja, berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.  2. kompensasi, berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.  3. <b>beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.</b>
2.	Steven, Prasetio (2020)  Jurnal Penelitian IPT.eks Vol. 5 No. 1  p-ISSN:2459-9921 E-ISSN:2528-0570	<b>Independen :</b> <b>Stres kerja (X1)</b> <b>Kepuasan kerja (X2)</b>  <b>Variabel Dependen :</b> <b>Kinerja Karyawan (Y)</b>	1. <b>stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan</b>  2. <b>kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan</b>  3. <b>Stres kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja</b>
3.	Sandhi, Tirtayasa (2020)  Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, ol 3, No. 1,  ISSN 2623-2634	Variabel Independen : Motivasi ( X1 ) Disiplin (X2) <b>Kepuasan kerja (X3)</b>  Variabel Dependen : <b>Kinerja Karyawan (Y)</b>	1. motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja  2. disiplin mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.  3. <b>kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja</b>
4.	Novia, Sutopo, Istant, (2021)  UMJ:UBHARA <i>Management Journal</i> Volume 1 Nomor 1	Variabel Independen : Disiplin kerja (X1) Pelatihan kerja (X2) <b>Stress kerja (X3)</b>  Variabel Dependen : <b>Kinerja Karyawan (Y)</b>	1. disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja  2. pelatihan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

No	Penulis dan Identitas Jurnal	Variabel Yang Digunakan	Hasil
	ISSN 2776-2688		3. stres kerja kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
5.	Rindorindo, Murni, Irvan (2019)  Jurnal EMBA Vol.7 No.4  ISSN 2303-1174	Variabel Independen : <b>Beban kerja (X1)</b> <b>Stress kerja (X2)</b> <b>Kepuasan kerja (X3)</b>  Variabel Dependen : <b>Kinerja Karyawan (Y)</b>	1. <b>Beban kerja mempunyai pengaruh negatif terhadap kinerja</b>  2. <b>Stres kerja kerja mempunyai pengaruh negatif terhadap kinerja.</b>  3. <b>Kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja</b>  4. <b>Beban kerja, stres kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja</b>
6.	Ninin ( 2019)  Jurnal media wahana ekonomika Vol.12 No.2  ISSN 1693-4091	Variabel Independen : <b>Stres kerja (X1)</b> <b>Kepuasan kerja (X2)</b>  Variabel Dependen : <b>Kinerja Karyawan (Y)</b>	1. <b>Stres kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja.</b>  2. <b>Kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.</b>  3. <b>Stres kerja dan kinerja karyawan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</b>
7.	Cahyana, Jati (2017)  Jurnal Akuntansi Universitas Udayana Vol.18.2.  ISSN: 2302-8556	Variabel Independen : Budaya organisasi (X1) <b>Stres kerja (X2)</b> <b>Kepuasan kerja (X3)</b>  Variabel Dependen : <b>Kinerja Karyawan (Y)</b>	1. Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan  2. <b>stress kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan</b>  3. <b>kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan .</b>
8.	Nabawi, (2019)  Jurnal Ilmiah	Variabel Idependen : Lingkungan Kerja (X1)	1. Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai

No	Penulis dan Identitas Jurnal	Variabel Yang Digunakan	Hasil
	Magister Manajemen, Vol 2, No. 2,  ISSN 2623-2634	<b>Kepuasan Kerja (X2)</b> <b>Beban Kerja (X3)</b>  Variabel Dependen : <b>Kinerja Karyawan (Y)</b>	<b>2. Kepuasan Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan</b>  <b>3. Beban Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai</b>
9.	Rahmah , Nujum, (2020)  <i>Ajmal Center of Economic Student Journal</i>  ISSN : 2621-8186 (Online) ISSN : 2621-8194 (Print)	Variabel Independen : <b>Stres kerja (X1)</b> <b>Beban kerja (X2)</b>  Variabel Dependen : <b>Kinerja Karyawan (Y)</b>	<b>1. Stress kerja yang dialami karyawan tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</b>  <b>2. Beban kerja tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</b>  <b>3. Stres kerja dan beban kerja secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja</b>
10.	Demak, Arfi dan Tarigan, (2021)  Jurnal Indonesia Sosial Teknologi Vol. 2, No.3  ISSN: 2723 -6609 e-ISSN : 2745-5254	Variabel Independen : <b>Stres kerja (X1)</b> <b>Beban kerja (X2)</b>  Variabel Dependen : <b>Kinerja Karyawan (Y)</b>	<b>1. Stres Kerja , berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan</b>  <b>2. Beban Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan</b>  <b>3. Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan</b>
11.	Januarizki dan Wihara (2021)  Jurnal penelitian manajemen penerapan Vol.6 No.1  ISSN 2549-9289	Variabel Independen : <b>Stres kerja (X1)</b> <b>Beban kerja (X2)</b> Komunikasi interpersonal (X3)  Variabel Dependen : <b>Kinerja Karyawan (Y)</b>	<b>1. stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan</b>  <b>2. beban kerja kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</b>  <b>3. Komunikasi interpersonal berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan</b>
12.	Yuliya, Bernhard,	Variabel Iependen :	<b>1. stres kerja secara parsial</b>

No	Penulis dan Identitas Jurnal	Variabel Yang Digunakan	Hasil
	Rita ( 2019) Jurnal EMBA Vol.7 No.3 ISSN 2303-1174	<b>Stres kerja (X1)</b> <b>Beban kerja (X2)</b> <b>Lingkungan kerja (X3)</b>  Variabel Dependen : <b>Kinerja Karyawan (Y)</b>	<b>tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan</b>  2. <b>beban kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan</b>  3. <b>lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</b>
13.	Pupuh , Bambang dan Rina (2020) Jurnal Benefita ISSN 2477-7862	Variabel Independen : <b>Stres kerja (X1)</b> <b>Kepuasan kerja (X2)</b> Disiplin Kerja ( X3)  Variabel Dependen : <b>Kinerja Karyawan (Y)</b>	1. <b>stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan</b>  2. <b>disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan</b>  3. <b>kepuasan kerja berpengaruh namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan</b>
14.	Anang, Achmad (2021) Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Terapan Volume 12 No 2, p-ISSN 2526-4440 e-ISSN 2086-3748	Variabel Independen : <i>Employee engagement</i> (X1) <b>Kepuasan kerja (X2)</b> <b>Stres kerja (X3)</b>  Variabel Dependen : <b>Kinerja Karyawan (Y)</b>	1. <i>Employee Engagement</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.  2. <b>kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</b>  3. <b>Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</b>
15.	Bunga, Djaelani, Slamet (2019) Jurnal Riset Manajemen Vol,10 No.8 ISSN. 2723-0112	Variabel Independen : <b>Beban kerja (X1)</b> <b>Stres kerja (X2)</b> Lingkungan kerja (X3)  Variabel Dependen : <b>Kinerja Karyawan (Y)</b>	1. <b>Beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan</b>  2. <b>Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan</b>  3. <b>Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap</b>

No	Penulis dan Identitas Jurnal	Variabel Yang Digunakan	Hasil
			kinerja karyawan
16.	Sihite, Kiristin (2020)  Jurnal universitas pertamina  ISSN 2050-0505	Variabel independen: Disiplin kerja (X1) <b>Beban kerja (X2)</b>  Variabel Dependen : <b>Kinerja Karyawan (Y)</b>	1. Disiplin kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.  2. <b>Beban kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</b>
17	Nia ,Yuniawan (2021)  IMPROVEMENT Vol. 1 No.1  ISSN 2541-0318	Variabel independen: <b>Beban kerja (X1)</b> <b>Kepuasan kerja (X2)</b>  Variabel Dependen : <b>Kinerja Karyawan (Y)</b>	1. <b>Beban Kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan</b>  2. <b>Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan</b>  3. <b>Beban kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja</b>
18.	Anton (2021)  Jurnal universitas putrabangsa  ISSN (e-ISSN) : 2721-2777	Variabel independen: <b>Beban kerja (X1)</b> lingkungan kerja (X2)  Variabel Dependen : <b>Kinerja Karyawan (Y)</b>	1. <b>Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</b>  2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
19.	Muhammad, Darmayanti (2017)  Jurnal akuntansi ,manajemen dan ilmu ekonomi Vol. 2 No.1  e-ISSN :2723-813X   p-ISSN :2723-8121	Variabel independen: <b>Beban kerja (X1)</b> Gaya kepemimpinan (X2)  Variabel Dependen : <b>Kinerja Karyawan (Y)</b>	1. <b>Beban kerja secara parsial dikatakan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</b>  2. gaya kepemimpinan secara parsial dikatakan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
20.	Wulandari, Mendra, Harwathy (2021)  VALUES,	Variabel independen: Motivasi (X1) <b>Kepuasan kerja (X2)</b> <b>Beban kerja ( X3)</b>	1. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan  2. <b>Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja</b>

No	Penulis dan Identitas Jurnal	Variabel Yang Digunakan	Hasil
	Volume 2, Nomor 2 e-ISSN: 2721-6810	Variabel Dependen : <b>Kinerja Karyawan (Y)</b>	<b>karyawan</b> <b>3. beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan</b>
21.	Wulandari, Mendra , Tjok (2021)  VALUES, Volume 2, Nomor 2  e-ISSN: 2721-6810	Variabel independen: Disiplin kerja (X1) <b>beban kerja (X2)</b> <b>stres kerja ( X3)</b>  Variabel Dependen : <b>Kinerja Karyawan (Y)</b>	1. Disiplin kerja berpengaruh positif kinerja karyawan  2. <b>beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan</b>  3. <b>stress kerja berpengaruh positif kinerja karyawan</b>

### C. Pengembangan Hipotesis dan Kerangka pemikiran

#### 1. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan

Beban kerja merupakan sejumlah aktivitas yang harus diselesaikan oleh seorang pegawai atau unit organisasi pada periode tertentu (Jufri dan Mellanie, 2019). Setiap pegawai mempunyai persepsi yang berbeda-beda tentang pekerjaannya. Namun, Beban kerja merupakan faktor ekstrinsik individu yang menjadi salah satu sumber munculnya permasalahan kinerja, karena beban kerjayang dihadapinya terlalu tinggi. Kondisi ini menuntut karyawan untuk memberikan energi yang lebih besar daripada biasanya dalam menyelesaikan pekerjaannya, tidak semua karyawan memiliki tingkat ketahanan terhadap tekanan dari beban kerja yang sama, tetapi semua ini tergantung pada masing-masing individualnya, maksudnya tugas-tugas tersebut akan selesai dengan baik atau tidak tergantung bagaimana seseorang menghayati beban kerja yang dirasakanya ( Nanda 2021).

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Adolfina dan Lumintang (2019), Murni dan Irvan (2019), Nabawi (2019), Rahmah dan Nujum (2020), Demak dan Arif (2021), Januarrizki dan Wihara (2021), Yulia dan Rita (2019), Bunga dan Slamet (2019), Sihite dan Kiristin (2020), Anton (2021), Muhammad dan Darmayanti (2017), Wulandari Dan Mendra (2021) mengatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan .

## **2. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan**

Menurut Soewondo (1997) dalam Devi S, 2019) menyatakan bahwa stress kerja adalah suatu kondisi dimana terdapat satu atau beberapa faktor di tempat kerja yang berinteraksi dengan pekerja sehingga mengganggu kondisi fisiologis, dan perilaku. Stres kerja akan muncul bila terdapat kesenjangan antara kemampuan individu dengan tuntutan-tuntutan dari pekerjaannya. stress mampu berpengaruh positif yang mana stres bersifat positif, seperti motivasi pribadi, rangsangan untuk bekerja lebih keras, dan meningkatnya inspirasi hidup yang lebih baik dengan cara mengubah persepsi karyawan dan pekerjaannya sehingga mencapai prestasi karier yang baik.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang di lakukan oleh Steven dan Prasetio (2020), Cahyana dan Jati (2017), Demak dan Arfi (2021), januarrizki dan Wihana (2021), pupuh dan Bambang (2020), Anang dan Achmad (2021), Wulandari dan Mendra (2021) mengatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan .

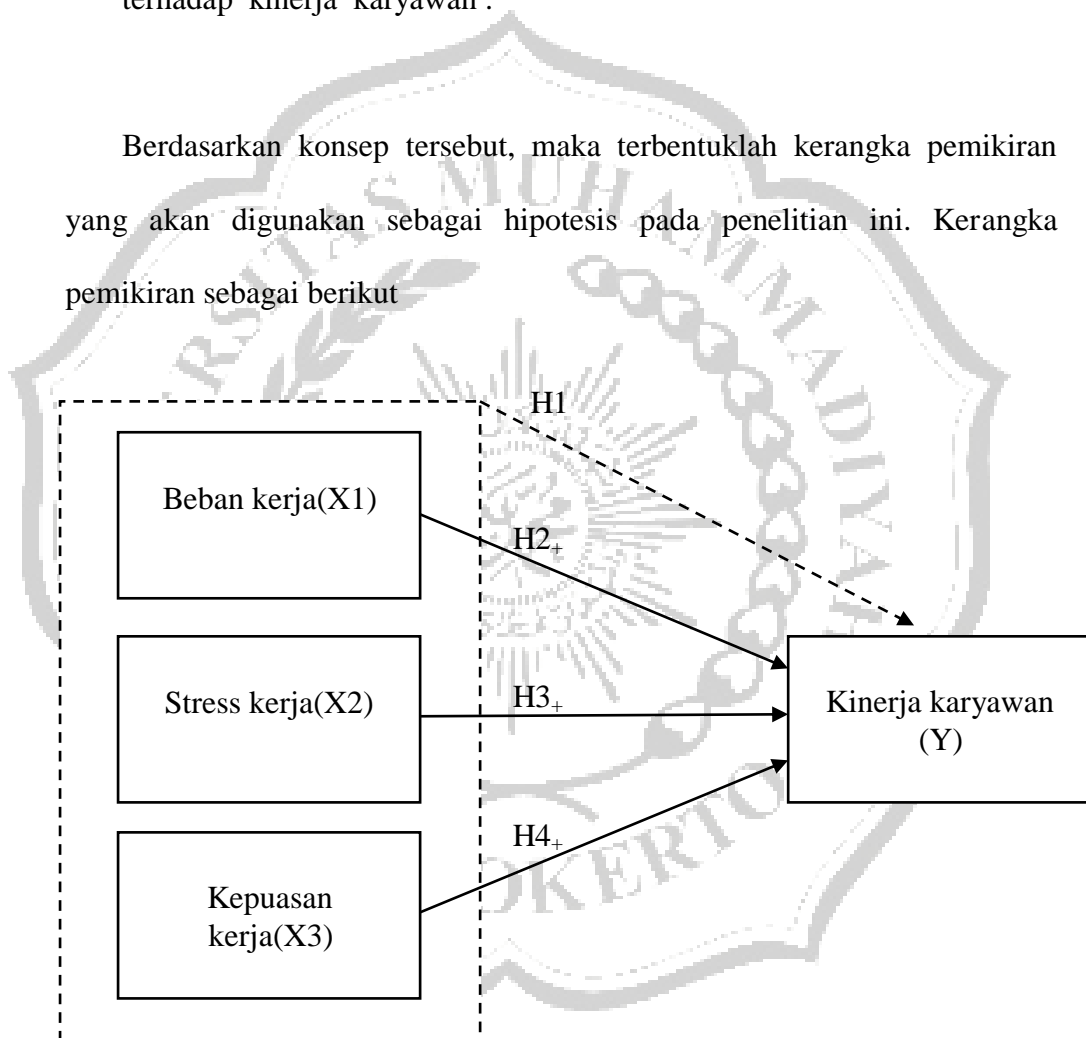
### **3. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan**

Kepuasan kerja adalah sikap emosional atau perasaan yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan (Hasibuan, 2017). menurut (Afandi, 2018) kepuasan kerja merupakan suatu efektifitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Karyawan yang puas akan lebih produktif daripada karyawan yang tidak puas. Kinerja karyawan dikatakan baik, apabila kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan juga semakin baik.

Dengan kata lain, kinerja karyawan yang baik dapat dipengaruhi kepuasankerja pada diri karyawan. Dengan demikian kepuasan kerja dalam suatu perusahaan sangat dibutuhkan untuk mendongkrak kinerja karyawan. Kepuasan kerja dapat diperoleh berupa gaji pokok, kompensasi, peluang kenaikan gaji, peluang promosi jabatan, penghargaan, perjalanan ke luar negeri, hubungan kerja, dll. Hasil penelitian yang diperoleh adalah kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi semakin terpuaskan karyawan, maka karyawan akan semakin menunjukkan kinerja terbaiknya.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang di lakukan oleh Sandhi dan Tirtayasa (2020), Murni dan Irvan (2019), Ninin (2019), Anang dan Achmad (2021), Nia dan Yuniawan (2021), Wulandari dan Mendra (2021) mengatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan .

Berdasarkan konsep tersebut, maka terbentuklah kerangka pemikiran yang akan digunakan sebagai hipotesis pada penelitian ini. Kerangka pemikiran sebagai berikut



**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pemikiran**

Keterangan:

—————▶ : Hubungan secara parsial

- - - - -▶ : Hubungan secara simultan

- H1 : Beban kerja, stres kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
- H2 : Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
- H3 : Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
- H4 : Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

