

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja

Berlandaskan Mangkunegara (2017) kinerja yakni hasil kerja secara kualitas serta kuantitas yang diraih karyawan untuk menjalankan tugasnya mengacu pada tanggung jawab yang diamanahi kepadanya. Mengacu Hasibuan (2018) Kinerja ialah hasil kerja yang diraih seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan, dipengaruhi oleh pengalaman, keterampilan, dedikasi, dan efisiensinya. Menurut Budiassa (2021) kinerja ialah kemampuan seseorang dalam memanfaatkan sumber daya yang dimiliki untuk meraih hasil pekerjaan baik secara kualitas serta kuantitas, mengacu pada tanggung yang diberikan. Kinerja yang baik ialah kinerja yang ikut tata cara ataupun prosedur mengacu standar yang sudah ada.

Berlandaskan beberapa definisi terkait bisa disimpulkan bahwasanya kinerja yakni hasil kerja yang sudah diraih melalui proses yang dilaksanakan mengacu pada tanggung jawab yang diberikan.

b. Teori Kinerja Karyawan

Teori keseimbangan yang dikemukakan oleh Wexley dan Yukli (1977) mengemukakan terkait *input* ialah semua aset yang diperoleh oleh pegawai yang dapat mendukung jalannya suatu pekerjaan.

Contohnya pengetahuan, pengalaman kerja, keahlian, komitmen, alat bantu pribadi, dan jumlah waktu dalam bekerja. *Outcome* ialah segala hasil atau konsekuensi yang didapatkan dan dinikmati oleh tenaga kerja. Contohnya, kompensasi finansial, tunjangan, status simbolik, pengakuan, peluang untuk meraih prestasi dan mengungkapkan diri. *Comparison person* ialah seorang individu yang bekerja di perusahaan yang sama, individu yang bekerja di perusahaan yang berbeda, atau pengalaman pribadi dalam pekerjaan sebelumnya.

Berlandaskan teori ini, pegawai merasa puas atau tidak puas dapat dihasilkan dari perbandingan antara input dan hasil yang diperoleh oleh pegawai lain (sebagai pembanding). Jika perbandingan ini menemukan keseimbangan (*equity*), maka pegawai akan merasakan kepuasan. Namun, apabila terjadi ketidakseimbangan (*inequity*), terdapat dua situasi yang mungkin terjadi. Pertama, ialah *overcompensation inequity*, yaitu ketidakseimbangan yang menguntungkan pegawai tersebut secara pribadi. Kedua, terdapat *undercompensation inequity* yang merujuk pada kondisi ketidakseimbangan di mana terdapat keuntungan bagi pegawai lain yang menjadi pembanding, (*comparison person*).

c. **Faktor-faktor Kinerja Karyawan**

Berlandaskan Kasmir (2016) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, baik hasil maupun perilaku kerja ialah seperti berikut:

1) Keandalan beserta keahlian

Keandalan beserta keahlian yang memadai diperlukan oleh semua anggota organisasi. Tingkat kemahiran yang tinggi akan memungkinkan karyawan untuk menyelesaikan tugas dengan akurat mengacu pada pedoman yang telah ditetapkan, dan kondisi itu akan berdampak pada kinerja individu.

2) Pengetahuan

Pemahaman yang memadai tentang pekerjaan akan menghasilkan kinerja yang baik, sementara kurangnya pemahaman akan mengakibatkan kinerja yang rendah. Artinya, pemahaman yang memadai tentang pekerjaan mempermudah pelaksanaan tugas, sedangkan kurangnya pemahaman akan menghambat pelaksanaan yang baik dan berdampak pada kinerja.

3) Rancangan kerja

Perencanaan tugas membantu karyawan dalam melakukan pekerjaan. Tugas yang direncanakan dengan baik mempermudah karyawan untuk menyelesaikannya dengan efisien dan akurat, sedangkan yang tidak. Maka sebabnya, perencanaan tugas memiliki dampak langsung pada peningkatan kinerja karyawan.

4) Kepribadian

Kepribadian mencakup bagaimana seseorang berinteraksi dan menyelaraskan dengan orang lain. Individu dengan kepribadian positif cenderung mendekati pekerjaannya dengan tekun dan

bertanggung jawab, sehingga menghasilkan kinerja yang memuaskan. Sebaliknya, mereka yang memiliki sifat negatif mungkin memperlihatkan dedikasi dan tanggung jawab yang lebih rendah, sehingga menghasilkan kinerja di bawah standar.

5) Motivasi Kerja

Dorongan batin atau eksternal seseorang secara signifikan mempengaruhi motivasi mereka untuk melakukan tugas secara efektif. Mereka yang memiliki motivasi tinggi cenderung memperlihatkan peningkatan kinerja, sedangkan individu dengan tingkat motivasi rendah biasanya memperlihatkan kinerja yang lebih buruk.

6) Kepemimpinan

Kepemimpinan melibatkan cara seseorang mengelola dan mengarahkan bawahannya dalam menuntaskan tugas serta tanggung jawab yang diberikan. Pemimpin yang mempunyai perilaku yang baik, seperti bersikap ramah, peduli, memberikan pembinaan, dan panduan, cenderung membuat karyawan merasa senang untuk mengikuti arahnya, yang pada akhirnya akan menaikkan kinerja mereka. Sebaliknya, jika perilaku pemimpin tidak menyenangkan, kurang peduli, tidak memberikan pembinaan, dan panduan, kondisi itu dapat berdampak negatif pada kinerja karyawan.

7) Gaya Kepemimpinan

Cara seorang pemimpin memandang dan mengarahkan bawahannya mencerminkan gaya kepemimpinan. Dalam praktiknya, gaya kepemimpinan dapat disesuaikan dengan kebutuhan organisasi tertentu. Gaya kepemimpinan pemimpin memiliki dampak yang signifikan pada kinerja karyawan.

8) Budaya Organisasi

Budaya organisasi mencakup kebiasaan dan nilai-nilai yang dianut dan didukung oleh suatu organisasi. Nilai-nilai ini menjadi pedoman yang diupayakan bisa diakui dan diikuti secara universal oleh seluruh anggota organisasi. Semakin besar kepatuhan anggota organisasi terhadap nilai-nilai yang ditetapkan, semakin kuat pula budaya organisasinya, sehingga berdampak positif pada kinerja karyawan serta organisasi.

9) Kepuasan kerja

Kepuasan kerja mengacu pada rasa kepuasan atau preferensi individu terhadap pekerjaan mereka. Ketika karyawan merasakan kebahagiaan di lingkungan kerjanya, hal itu akan berdampak pada peningkatan kinerja.

10) Loyalitas

Loyalitas yakni komitmen seorang karyawan untuk tetap berdedikasi pada pekerjaannya dan mendukung perusahaan tempat ia bekerja. Karyawan yang berdedikasi akan secara konsisten

menjunjung tinggi etika kerja mereka, tidak terpengaruh oleh gangguan eksternal. Dengan loyalitas yang kuat, karyawan termotivasi untuk bekerja lebih baik, merasakan rasa memiliki terhadap organisasi.

11) Komitmen

Komitmen karyawan mencerminkan dedikasinya dalam memenuhi tanggung jawab pekerjaannya. Dengan menepati janji atau perjanjian, karyawan berusaha untuk melaksanakan tugas mereka secara efektif, merasakan rasa penyesalan jika gagal menepati komitmen mereka.

12) Disiplin Kerja

Kedisiplinan kerja ialah upaya yang dilaksanakan karyawan untuk melaksanakan tugas-tugasnya lewat penuh dedikasi. Tingkat kedisiplinan yang tinggi pada karyawan memiliki efek positif terhadap kinerja mereka.

13) Lingkungan Kerja

Suasana ataupun kondisi di sekeliling lokasi tempat bekerja ialah lingkungan kerja. Jika lingkungan kerja mampu menghadirkan kenyamanan serta ketenangan, maka suasana kerja menjadi kondusif, yang pada gilirannya dapat menaikkan hasil kerja seseorang.

d. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins dan Coutler (2016) inilah beragam indikator yang bisa dipakai untuk mengukur pencapaian dari setiap karyawan yang ada di organisasi, kondisi itu yaitu:

1) Kualitas Kerja

Kualitas kerja tenaga kerja bisa dilihat mengacu pada hasil dari pekerjaan yang didapatkan karyawan tersebut dan bagaimana hasil dari pekerjaan yang dilaksanakannya. Faktor kualitas ini dilihat dari seberapa sempurna karyawan tersebut melakukan pekerjaannya.

2) Kuantitas

Kuantitas ialah jumlah atau unit yang berhasil didapatkan atau dikerjakan tenaga kerja dalam tempo waktu sesuai yang diberikan atasan.

3) Ketepatan Waktu

Kondisi itu ialah taraf pekerjaan yang bisa diselesaikan karyawan dan berapa lama waktu yang dibutuhkannya dalam menyelesaikan pekerjaan ini. Kondisi itu bisa ditinjau Berlandaskan sudut koordinasi menggunakan output hasil dari karyawan tersebut dan bagaimana ia memaksimalkan waktu yang ada untuk melakukan kegiatan lainnya.

4) Efektifitas

Efektifitas ialah taraf dalam menggunakan sumber daya lainnya yang bisa secara maksimal untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

5) Kemandirian

Kemandirian ialah titik di mana seorang karyawan harus bisa melakukan pekerjaannya sendiri walau tanpa mendapatkan bantuan dari atasan maupun rekan kerja

2. Beban Kerja

a. Pengertian Beban Kerja

Menurut Vanchapo (2020) Beban kerja yakni kemampuan tubuh pekerja dalam menerima pekerjaan. Menurut Mahawati (2021) beban kerja yakni volume pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan atau tenaga kerja baik berupa fisik maupun mental dan menjadi tanggung jawabnya. Menurut Farida (2021) beban kerja ialah besarnya pekerjaan yang perlu diselesaikan oleh suatu unit kerja atau pegawai yang didasarkan pada hasil antara kapasitas kerja dengan norma waktu yang sudah ditetapkan.

Berlandaskan beberapa definisi di atas bisa disimpulkan bahwasanya Beban kerja ialah kemampuan tubuh tenaga kerja dalam menerima setiap pekerjaan yang dibebankan baik berupa fisik maupun mental.

b. Teori Beban Kerja

Menurut teori kelebihan beban (*Environmental Load Theory*) yang dikemukakan oleh (Cohen, 1978) bahwa manusia mempunyai keterbatasan dalam mengolah stimulus dari lingkungannya. Jika stimulus lebih besar dari kapasitas pengolahan informasi maka terjadilah kelebihan beban (*overload*) yang mengakibatkan sejumlah stimuli harus diabaikan agar individu dapat memusatkan perhatiannya pada stimuli tertentu saja.

c. Faktor-faktor Beban Kerja

Menurut Mahawati (2021) Dari perspektif ergonomis, beban kerja yang diberikan untuk seseorang harus selaras dengan kemahiran serta keterbatasan fisik dan kognitifnya. Secara menyeluruh, korelasi antara beban kerja dan kapasitas kerja sangatlah rumit dan dipengaruhi oleh banyak faktor internal dan eksternal yang kompleks. Faktor-faktor tersebut dapat diuraikan seperti berikut:

1) Faktor Eksternal.

Faktor beban kerja eksternal meliputi tugas, struktur organisasi, serta lingkungan kerja yang berasal dari luar tubuh pekerja. Kondisi itu biasanya memberikan tekanan tambahan pada kesejahteraan fisik dan mental karyawan, mencakup unsur fisik, biologi, kimia, ergonomis, serta psikologis. Pemicu stres ini, yang merupakan beban kerja eksternal, secara kolektif mempengaruhi

kondisi kerja dan berkontribusi terhadap keseluruhan beban kerja yang dialami karyawan.

2) Faktor Internal

Faktor beban kerja internal muncul dari dalam tubuh sebagai respons terhadap beban kerja eksternal sehingga menimbulkan ketegangan. Ketegangan ini dapat dievaluasi baik secara obyektif, dengan mengamati reaksi fisiologis, dan secara subyektif, dengan menilai reaksi psikologis dan perubahan perilaku. Dengan demikian, ketegangan subjektif terkait erat dengan aspirasi individu, kepuasan, dan penilaian subjektif lainnya.

d. Indikator Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017) indikator-indikator yang bisa dipakai untuk mengukur beban kerja yang dimiliki tenaga kerja, diantaranya:

1) Kondisi Pekerjaan

Apa yang dirasakan karyawan di tempat kerja. Baik itu menyenangkan maupun tidak menyenangkan

2) Penggunaan Waktu Kerja

Apakah karyawan tersebut menggunakan jam kerja untuk mengerjakan tugas-tugas yang diberikan atau malah dikerjakan saat telah melewati jam kerja.

3) Target yang Harus Diraih

Tujuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan serta perlu diselesaikan atau dipenuhi oleh karyawan.

3. Stres Kerja

a. Pengertian Stres Kerja

Mengacu Vanchapo (2020) Stres kerja yakni sebagai perasaan yang menekan para pegawai dalam bekerja. Perasaan yang tertekan bisa mengakibatkan gangguan pada kesehatan sehingga mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Mansur (2017) Stres kerja merujuk pada kondisi di mana ada ketidakseimbangan fisik dan mental yang dipicu oleh tuntutan pekerjaan, yang memengaruhi pikiran, emosi, dan kemampuan seseorang untuk menangani situasi di lingkungan kerja. Stres kerja menurut Selye (1936) dalam Saleh at al., (2020) mendefinisikan bahwa stres kerja yakni respons non spesifik dari tubuh terhadap setiap permintaan untuk perubahan.

Berlandaskan para pendapat ahli di atas bisa disimpulkan bahwa stres kerja yakni perasaan tertekan akibat pekerjaan yang dihadapi yang mempengaruhi emosi, kondisi fisik dan proses berpikir seseorang.

b. Teori Stres Kerja

Mengacu (Davis & Newstrom, 2008) stres bisa menolong ataupun menghambat prestasi kerja, tergantung seberapa besar tingkat stres tersebut. Jika tidak ada stres, maka tidak ada tantangan pekerjaan dan prestasi kerja akan cenderung menurun. Sesuai dengan meningkatnya

stres, prestasi kerja cenderung meningkat karena stres membantu karyawan untuk memberi arah semua sumber daya untuk memenuhi kebutuhan kerja. Jika stimulus sehat mendukung karyawan untuk merespon tantangan pekerjaan, stres akhirnya meraih titik stabil yang kira-kira searah dengan kemampuan kinerja karyawan. Pada titik ini stres tambahan akan berkurang, dan cenderung menghasilkan peningkatan kinerja karyawan.

c. Faktor-faktor Stres Kerja

Terdapat berbagai macam faktor-faktor penyebab terjadinya stres kerja, Susiarty at al. (2019) menyatakan ada empat penyebab stres di tempat kerja seperti berikut:

1) Lingkungan Fisik

Kondisi lingkungan di tempat kerja dapat berkontribusi terhadap stres di kalangan karyawan, yang berasal dari beragam faktor seperti pencahayaan, tingkat kebisingan, suhu, serta kualitas udara.

2) Individu

Stres muncul dari peran yang diambil dan tugas yang harus diselesaikan sehubungan dengan posisi atau pekerjaan seseorang. Saat memasuki area baru, banyak material dari berbagai jenis tersedia, menghadirkan berbagai kemudahan, pengelolaan, dan aksesibilitas melalui beragam pilihan penyimpanan.

3) Kelompok

Interaksi antar kelompok dalam organisasi, seperti ketidakpercayaan antar rekan kerja atau hubungan buruk dengan rekan kerja, atasan, atau bawahan.

4) Organisasi

Berasal dari aspirasi organisasi untuk mencapai tujuannya, stres dapat bermula dari berbagai faktor organisasi seperti kerangka struktural yang tidak memadai, iklim organisasi yang tidak mendukung, masalah politik, tantangan teknologi serta kurangnya kebijakan khusus.

d. Indikator Stres Kerja

Menurut Budiasa (2021) Faktor organisasi sebagai sumber stres potensial yang dijadikan indikator dalam penilaian stres kerja pada buku sebagai berikut antara lain seperti berikut:

1) Tuntutan tugas (*Task Demands*)

Ini adalah faktor yang terkait dengan pekerjaan seseorang, mencakup kondisi kerja, penjadwalan, serta letak fisik.

2) Tuntutan peran (*Role Demands*)

Terhubung dengan tekanan yang diberikan pada seorang pekerja sebagai hasil dari peran tertentu yang dimainkan dalam konteks suatu organisasi. Tuntutan dari peran ini bisa menciptakan situasi ambigu dalam peran, konflik peran.

3) Tuntutan antar pribadi (*Interpersonal Demands*)

Stres yang ditimbulkan dari rekan kerja dalam suatu organisasi.

4) Struktur Organisasi

Deskripsi instansi yang ditandai oleh struktur organisasi yang ambigu, kurangnya kejelasan tentang peran, wewenang, jabatan, serta tanggung jawab.

5) Kepemimpinan Organisasi

Penerapan gaya manajemen dalam organisasi dapat menciptakan iklim yang menimbulkan ketegangan, ketakutan, dan kecemasan di antara beberapa anggota di dalamnya.

4. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Berlandaskan Mangkunegara (2017), motivasi ialah faktor ataupun energi yang mendorong karyawan guna meraih tujuan organisasi atau perusahaan dengan fokus atau arah tertentu. Motivasi kerja membahas strategi untuk membangkitkan semangat kerja individu sehingga mereka mau bekerja mengacu pada keandalan beserta keahlian mereka untuk mencapai tujuan perusahaan. Mengacu Hasibuan (2018), motivasi meliputi penanaman daya penggerak yang menyulut semangat individu dalam bekerja, menumbuhkan keinginan untuk berkolaborasi, bekerja secara efisien, dan mensinergikan upaya untuk mencapai kepuasan. (Ardana at al., 2012) berpendapat: “motivasi kerja ialah faktor yang memicu ataupun membangkitkan semangat dan

dorongan untuk bekerja. Motif ialah kekuatan pendorong yang mendorong individu untuk melakukan tindakan, atau merupakan kekuatan internal yang mendorong individu untuk bertindak”.

Berlandaskan para pendapat ahli di atas bisa disimpulkan bahwasanya motivasi kerja ialah suatu kondisi ataupun energi yang menciptakan dorongan dan menggerakkan karyawan bekerja dengan semangat sehingga tujuan perusahaan optimal dan meraih tujuannya.

b. Teori Motivasi Kerja

Teori harapan oleh Vroom, (1964) dalam bukunya yang berjudul “*Work and Motivation*”. Motivasi yakni akibat dari suatu hasil yang ingin diraih oleh seseorang dan perkiran yang bersangkutan bahwa tindakannya hendak berarah pada hasil yang diinginkan mendasarkan teorinya pada tiga konsep penting, yaitu:

a. Nilai (*Valance*):

★ Setiap bentuk punya nilai positif (*favourable*) atau negatif (*unfavourable*) bagi seseorang. Juga apakah nilai itu besar atau kecil bagi seseorang.

b. Instrumentalitas:

Adanya hubungan antara pekerjaan yang harus dilaksanakan dengan harapan yang dimiliki. Jadi jika pekerjaan dilihat bisa menjadi alat untuk mendapatkan apa yang diharapkan maka akan timbul motivasi kerja.

c. Ekspetasi:

Presepsi tentang besarnya kemungkinan keberhasilan meraih tujuan atau hasil kerja. Ekspetasi yakni salah satu penggerak yang mendasari seseorang untuk melakukan suatu Tindakan, karena dengan adanya usaha yang keras tersebut maka hasil yang didapat akan mengacu pada tujuan.

c. Faktor-faktor Motivasi Kerja

Terdapat beberapa faktor-faktor motivasi kerja, antara lain sebagai berikut (Sutrisno, 2017):

1) Faktor Intern

Faktor internal yang memengaruhi motivasi individu termasuk:

a) Dorongan untuk mempertahankan kehidupan,

Seseorang akan melakukan berbagai jenis pekerjaan, baik baik atau buruk, legal atau tidak, dan sebagainya. Dorongan untuk mempertahankan kehidupan mencakup kebutuhan akan:

- (1) Penghasilan yang memadai
- (2) Pekerjaan yang stabil meskipun penghasilannya tidak cukup.
- (3) Lingkungan kerja yang nyaman dan aman.

b) Dorongan untuk memiliki

Dorongan untuk memiliki sesuatu bisa menjadi motivasi bagi seseorang untuk bekerja.

c) Dorongan untuk mendapatkan penghargaan

Keinginan untuk mendapatkan pengakuan atau penghargaan dari orang lain bisa menjadi dorongan bagi seseorang untuk bekerja.

d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

(1) Penghargaan atas prestasi yang diraih

(2) Hubungan kerja yang harmonis dan solid

(3) Kepemimpinan yang adil dan bijaksana

(4) Citra baik perusahaan di mata masyarakat

e) Keinginan untuk berkuasa

Keinginan akan kekuasaan memotivasi individu untuk bekerja.

2) Faktor ekstern

Faktor eksternal juga berperan besar dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ekstern itu ialah:

a) Kondisi lingkungan kerja

Keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang bisa memberikan dampak pada pelaksanaan pekerjaan.

b) Kompensasi yang memadai

Metode paling efektif bagi perusahaan guna memotivasi karyawan agar bekerja dengan baik.

c) Supervisi yang baik

Menawarkan bimbingan dan arahan kepada karyawan agar mereka dapat melakukan pekerjaannya secara efektif dan tanpa kesalahan.

d) Adanya jaminan pekerjaan

Individu cenderung mengerahkan upaya yang besar dan berkorban untuk perusahaan jika mereka melihat peluang kemajuan karir yang jelas terkait dengan pekerjaan mereka.

e) Status dan tanggung jawab

Setiap karyawan bercita-cita untuk mencapai status atau jabatan tertentu di tempat kerja.

f) Peraturan yang fleksibel

Di perusahaan besar, sistem dan prosedur kerja yang sudah mapan biasanya sudah ada dan wajib dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur ini, yang dikenal sebagai peraturan yang berlaku, mengatur dan melindungi karyawan.

d. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Herzberg (2000) dalam (Permata at al., 2020) Indikator motivasi yaitu:

1) Prestasi (*Achievement*)

Pemberian apresiasi hasil yang diraih atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja.

2) Pengakuan (*Recognition*)

Pernyataan yang dibagikan dari atasan apakah sudah menerapkan akan motivasi yang sudah diberikan atau tidak.

3) Pekerjaan itu sendiri (*The work it self*)

Menciptakan lingkungan dan kondisi dalam pekerjaan yang dapat memotivasi karyawan.

4) Tanggung jawab (*Responsibility*)

Tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya.

5) Peluang untuk maju (*Advancement*)

Motivasi keinginan karyawan sendiri untuk maju.

6) Pengembangan potensi individu (*The possibility of growth*)

Pengembangan potensi yang dimiliki karyawan secara maksimal.

5. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mencakup seluruh faktor di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerjanya, dengan tujuan untuk mencapai hasil yang optimal. Dalam lingkungan ini terdapat fasilitas kerja yang dirancang untuk mendukung karyawan dalam memenuhi tugas yang diberikan, sehingga pada akhirnya meningkatkan kinerja mereka dalam perusahaan (W Enny, 2019). Menurut Khaq at al. (2021) lingkungan kerja ialah segala hal yang ada di sekitar pekerjaan, baik fisik maupun non-asli yang bisa mempertahankan nilai luar biasa seorang pekerja dalam melakukan

kewajibannya. Selain itu, lingkungan kerja mencakup semua faktor yang ada di sekitar karyawan saat bekerja, termasuk aspek fisik dan non-fisik, yang dapat memengaruhi pelaksanaan tugas-tugas dan kinerja mereka sehari-hari (Rahmawati at al., 2020).

Berlandaskan kesimpulan dari para ahli di atas yang dimaksud dengan lingkungan kerja ialah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dalam menjalankan pekerjaannya baik berbentuk fisik maupun non asli yang dapat mempengaruhi seseorang dalam melaksanakan kewajibannya.

b. Teori Lingkungan Kerja

Dalam literatur manajemen perubahan oleh Lewin (1951) yang dikenal dengan model Lewin, mengembangkan sebuah konsep *force field analysis*. Konsep ini yakni teknik untuk melihat gambaran utama yang melibatkan semua kekuatan yang berjalan sejalan dan yang menghalangi perubahan. Perubahan terjadi karena munculnya tekanan-tekanan terhadap organisasi, individu, atau kelompok. Jadi, ia fokus pada pernyataan “mengapa”, yaitu mengapa individu-individu, kelompok, atau organisasi berubah. Dari situ ia mencari tahu bagaimana perubahan dapat dikelola dan menghasilkan sesuatu. Kesimpulannya bahwa kekuatan tekanan (*driving forces*) akan berhadapan dengan keengganan (*resistances*) untuk berubah. Perubahan itu sendiri dapat terjadi dengan memperkuat “driving forces” itu, atau melemahkan “*resistances to change*”.

c. Faktor Lingkungan Kerja

Menurut Sihombing (2004) dalam (Aoliso & Lao, 2018) menjelaskan bahwa lingkungan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti berikut:

1) Fasilitas Kerja

Lingkungan kerja yang menghambat pelaksanaan tugas bisa mengakibatkan kinerja di bawah standar, mencakup peralatan yang tidak memadai, ruang kerja yang sempit, serta ventilasi yang tidak memadai.

2) Gaji dan Tunjangan

Gaji yang tidak memenuhi harapan para pekerja seringkali mendorong mereka untuk mencari lingkungan kerja yang dapat lebih menjamin pencapaian harapan mereka dalam pekerjaan.

3) Hubungan Kerja

Ketika sebuah tim kerja memiliki kekompakan dan loyalitas yang tinggi, kondisi itu bisa menaikkan produktivitas, karena setiap anggota tim saling mendukung satu sama lain dalam meraih tujuan ataupun hasil kerja..

d. Indikator Lingkungan Kerja

Berlandaskan Sedarmayanti (2011) dalam (Naa, 2017) indikator lingkungan kerja dapat disebutkan seperti berikut:

1) Penerangan/cahaya di tempat kerja

Penerangan yang tepat memberikan manfaat besar bagi karyawan untuk menjaga keselamatan dan kelancaran dalam bekerja. Maka sebabnya, penting untuk memastikan adanya penerangan yang cukup terang namun tidak mengganggu. Penerangan yang kurang optimal dapat menghambat kinerja, meningkatkan jumlah kesalahan, dan akhirnya mengurangi efisiensi dalam menjalankan tugas, yang pada gilirannya membuat pencapaian tujuan organisasi menjadi sulit.

2) Temperatur atau suhu udara di tempat kerja

Dalam keadaan normal, setiap bagian tubuh manusia memiliki suhu yang berbeda. Tubuh manusia memiliki sistem yang kompleks untuk menjaga suhu tubuh tetap stabil dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan eksternal.

3) Kelembaban udara di tempat kerja

Kelembaban udara di tempat kerja hendaknya berada pada kondisi nyaman. Kelembaban pada kondisi nyaman akan mempermudah penguapan keringat sewaktu bekerja. Penguapan keringat tersebut akan mengambil panas dari tubuh, sehingga suhu tubuh dapat dijaga tetap pada suhu badan normal.

4) Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen ialah gas yang esensial bagi kehidupan makhluk hidup guna menjaga kelangsungan hidup. Udara di sekitar dianggap

tercemar jika kandungan oksigennya menurun serta sudah tercampur dengan gas atau bau-bauan yang dapat membahayakan kesehatan tubuh.

5) Kebersihan di tempat kerja

Kebersihan lingkungan kerja berkontribusi pada kesehatan lingkungan sekitarnya. Maka sebabnya, Pentingnya bagi setiap organisasi dalam menjaga kebersihan di lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang bersih dapat meningkatkan kepuasan karyawan serta, akibatnya, meningkatkan kinerja mereka.

6) Tata warna ditempat kerja

Penting untuk mempelajari dan merencanakan penataan warna di tempat kerja secara cermat. Secara praktis, penataan dekorasi tidakbisa dijauhkan dari pengaturan warna, karena warna memiliki dampak signifikan terhadap emosi. Sifat dan pengaruh warna dapat memicu berbagai perasaan seperti kebahagiaan, kesedihan, dan lainnya karena warna memiliki kemampuan untuk merangsang perasaan manusia.

7) Dekorasi ditempat kerja

Dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil akhir pekerjaan tetapi juga melibatkan pengaturan yang baik terkait tata letak, tata warna, peralatan, dan elemen lainnya untuk menciptakan lingkungan kerja yang sesuai.

8) Kebisingan ditempat kerja

Tempat kerja yang bising dapat mengganggu pekerja. Apabila tingkat kebisingan ditempat kerja jauh di bawah ambang batas yang ditentukan, maka pekerja dapat bekerja dengan tenang, mudah konsentrasi, berfikir lebih jernih tanpa diganggu oleh pengeluaran tenaga ekstra untuk mengatasi kebisingan.

9) Keamanan ditempat kerja

Keamanan kerja mengacu pada tindakan yang diambil guna melindungi karyawan dan aset mereka, baik di dalam maupun di luar tempat kerja.

B. Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yakni upaya peneliti untuk mencari perbandingan dan menemukan inspirasi baru untuk penelitian selanjutnya.

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No	Nama dan Identitas Jurnal	Variabel Yang Dipakai	Hasil Penelitian
1.	Prastiyo at al., (2019) Jurnal SIMBA (Seminar Inovasi Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi) Vol 1, 2019 ISSN 2686-1771	Variabel terikat: Y: Kinerja Karyawan Variabel bebas: X1: Stres kerja X2: Lingkungan kerja X3: Motivasi kerja	1. Ada pengaruh stres kerja secara parsial pada kinerja karyawan 2. Ada pengaruh lingkungan kerja secara parsial pada kinerja karyawan 3. Ada pengaruh motivasi kerja secara parsial pada kinerja karyawan 4. Stres kerja, lingkungan kerja serta motivasi kerja secara simultan

No	Nama dan Identitas Jurnal	Variabel Yang Dipakai	Hasil Penelitian
			berpengaruh signifikan pada kinerja
2.	Naksen at al., (2021) Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDMe- Vol. 2, No. 2, Juni 2021 ISSN: 2745-7257	Variabel terikat: Y: Kinerja karyawan Variabel bebas: X1: Beban kerja X2: Jam kerja	1. Beban Kerja berpengaruh pada Kinerja Karyawan 2. Jam Kerja berpengaruh pada Kinerja Karyawan
3.	Wangi, (2020) Jurnal Manajemen Bisnis Vol 7. Issue 1 halaman 40-50. 2020 ISSN: 2621-1971	Variabel terikat: Y: Kinerja Variabel bebas: X1: Kesehatan X2: Keselamatan Kerja X3: Beban Kerja	1. Kesehatan kerja tidak berpengaruh pada kinerja karyawan 2. Keselamatan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 3. Beban Kerja tidak berpengaruh pada kinerja karyawan.
4.	Hasibuan & Munasib, (2020) Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol.3. Issue 2. Pages 247-258. 2020 ISSN: 2623-263	Variabel terikat: Y: Kinerja Variabel bebas X1: Beban Kerja X2: Disiplin Kerja X3: Kompensasi	1. Beban kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja guru 2. Disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan pada kinerja guru 3. kompensasi berpengaruh signifikan pada kinerja guru
5.	Pasaribu & Yanuarso, (2021) Jurnal Sekretari Universitas Pamulang. Vol 8. Issue 1. 2021. Pages 60 – 72 ISSN: 2614-5456	Variabel terikat: Y: Kinerja Variabel bebas: X1: Stres Kerja X2: Disiplin Kerja	1. Terdapat pengaruh stress kerja pada kinerja karyawan kerja karyawan 2. Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

No	Nama dan Identitas Jurnal	Variabel Yang Dipakai	Hasil Penelitian
6.	Parasian, (2021) Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan Vol 3. Issue 4. 2021. Pages 922-932 ISSN: 2657-0025	Variabel terikat: Y: Kinerja Variabel bebas X1: Stres kerja X2: Kepuasan Kerja	1. Stres kerja tidak berpengaruh secara signifikan pada kinerja karyawan 2. Kepuasan kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan
7.	Kurniawan at al., (2021) Jurnal Ilmiah Mandala Education Vol 7. Issue 3. 2021 ISSN: 2656-5862	Variabel terikat: Y: Kinerja Variabel bebas: X: Stres Kerja	1. stres kerja berpengaruh pada kinerja karyawan
8.	Sinaga & Hidayat, (2020) Jurnal Ilmu Manajemen Vol 8. Issue 1. 2020 Pages 15-22 ISSN: 2615-2932	Variabel terikat: Y: Kinerja Variabel bebas: X1: Motivasi Kerja X2: Kompensasi	1. Motivasi kerja tidak berpengaruh pada kinerja karyawan 2. kompensasi berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan
9.	Sofiana at al., (2020) Jurnal Inovasi Bisnis Vol 8. Issue 1. 2020 Page 1-15 ISSN: 2614-6983	Variabel terikat: Y: Kinerja Variabel bebas: X1: Beban kerja X2: Stres Kerja	1. Beban kerja tidak terbukti adanya pengaruh beban kerja pada kinerja staf pengajar 2. Stres kerja, tidak terbukti adanya pengaruh pada kinerja staf pengajar.
10.	Iis, E at al., (2022) <i>International Journal of Economic, Business, Accounting,</i>	Variabel terikat: Y: Kinerja Karyawan Variabel bebas:	1. Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

No	Nama dan Identitas Jurnal	Variabel Yang Dipakai	Hasil Penelitian
	<i>Agriculture Management and Sharia Administration</i> Vol. 2. No.2 2022 E ISSN: 2808-4713	X1: Pengembangan Karir X2: Lingkungan Kerja	2. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan
11.	Fachrezi & Khair, (2020) Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol 3. Issue 1. 2020 Pages 107 – 119 ISSN: 2623-2634	Variabel terikat: Y: Kinerja Karyawan Variabel bebas: X1: Komunikasi X2: Motivasi X3: Lingkungan kerja	1. Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Motivasi berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan 3. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan
12.	Irwan & Irfan, (2021) Jurnal Ekonomi dan Manajemen Vol 18. Issue 2. 2021 Pages 218 – 222 ISSN: 2528-1127	Variabel terikat: Y: Kinerja Variabel bebas: X: Lingkungan kerja	Terdapat pengaruh lingkungan kerja pada kinerja karyawan
13.	Yuliantari & Prasasti, (2020) Jurnal Sekretaris dan Manajemen Vol 4. Issue 1. 2020 Pages 76-82 ISSN: 2550-0805	Variabel terikat: Y: Kinerja Variabel bebas: X: Lingkungan Kerja	Terdapatnya pengaruh yang cukup signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan
14.	Nabawi, (2020) Jurnal Ilmiah Magister Manajemen	Variabel terikat: Y: Kinerja Variabel bebas:	1. Lingkungan Kerja berpengaruh pada variabel kinerja karyawan

No	Nama dan Identitas Jurnal	Variabel Yang Dipakai	Hasil Penelitian
	Vol 2. Issue 2. 2020 Pages 170 – 183 ISSN: 2623-2634	X1: Lingkungan Kerja X2: kepuasan Kerja X3: Beban Kerja	2. Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh tetapi tidak signifikan 3. beban Kerja terhadap kinerja pegawai berpengaruh tetapi tidak signifikan pada variabel kinerja karyawan
15.	Kuswati, (2020) <i>Budapest International Research and Critics Institute-Journal</i> <i>Vol.3 Issue 2</i> 2020 P ISSN: 2615-3076 E ISSN: 2615-1715	Variabel terikat: Y: Kinerja Variabel bebas: X: Motivasi Kerja	terdapat pengaruh motivasi pada kinerja karyawan
16.	Sudiarso (2020) <i>Dinasti International Journal of Management Science</i> <i>Vol. 3, No. 3</i> 2022 E-ISSN :2686-522X, P-ISSN : 2686-5211	Variabel terikat: Y: Kinerja Karyawan Variabel bebas: X1: Kepemimpinan Transformasi X2: Kompetensi X3: Lingkungan Kerja	1. Kepemimpinan Transformasi berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan 2. Kompetensi berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan 3. Lingkungan kerja tidak berpengaruh pada kinerja karyawan
17	Luthan, (2023) Al Fiddhoh: Journal of Banking, Insurance, and Finance Vol 4, No 2 2023 E-ISSN: 2808-7690 P-ISSN: 2808-7518	Variabel terikat: Y: Kinerja Karyawan Variabel bebas: X1: Beban Kerja X2: Stres Kerja X3: Lingkungan Kerja	1. beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan 2. stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan 3. lingkungn kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

No	Nama dan Identitas Jurnal	Variabel Yang Dipakai	Hasil Penelitian
18.	Murthy at al., (2023) BBM (Buletin Bisnis & Manajemen) Vol 9, No 2 2023 E-ISSN : 2962-7621 P-ISSN : 2962-763X	Variabel terikat: Y: Kinerja Karyawan Variabel bebas: X1: Beban Kerja X2: Stres Kerja X3: Motivasi Kerja	1. beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
19.	Hakman at al., (2021) Nursing Care and Health Technology Journal Vol 1, No 2 2021 E-ISSN : 2798-107X	Variabel terikat: Y: Kinerja Karyawan Variabel bebas: X1: Beban Kerja X2: Stres Kerja X3: Motivasi Kerja	1. beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 2. Stres Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 3. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
20.	Huda & Azar, (2021) HUMANIS: Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial dan Humaniora Vol 13, No 2 2021 P-ISSN : 2085-1413 E-ISSN : 2579-8987	Variabel terikat: Y: Kinerja Karawan Variabel bebas: X1: Lingkungan kerja X2: Stres Kerja X3: Beban Kerja	1. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 2. Stres Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 3. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
21	(Sihotang, 2020) Journal of management review Vol 4, No 3 2020 P-ISSN : 2580-4138	Variabel terikat: Y: Kinerja Karyawan Variabel bebas: X1: Motivasi kerja	1. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan 2. Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

No	Nama dan Identitas Jurnal	Variabel Yang Dipakai	Hasil Penelitian
	E-ISSN : 2579-812X	X2: Lingkungan kerja	
22	Rotto at al., (2022) Jurnal EMBA Vol. 10, No 4 2022 ISSN 2303 -1174	Variabel terikat: Y: Kinerja Karyawan Variabel bebas: X1: Lingkungan Kerja X2: Disiplin Kerja X3: Motivasi Kerja	1. Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan 2. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan 3. Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan
23	Sitompul & Simamora, (2021) Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ) Vol. 2, No. 2 2021 P-ISSN : 2715-7911 E-ISSN : 2715-792X	Variabel terikat: Y: Kinerja Karyawan Variabel bebas: X1: Beban Kerja X2: Pengalaman Kerja X3: Kompensasi Kerja	1. Beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan 2. Pengalaman kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Kompensasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
24	Simanjuntak at al., (2023) Jurnal Manajemen dan Bisnis Vol. 2, No. 3 2023 ISSN : 2829-6109	Variabel terikat: Y: Kinerja Karyawan Variabel bebas: X1: Beban Kerja X2: Kepuasan Kerja	1. Beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan 2. Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan
25	Nabilah & Ridwan, (2022) <i>Journal of Applied Sciences (FIAS)</i> Vol.1, No. 5 2022 ISSN-E: 2962-6447	Variabel terikat: Y: Kinerja Karyawan Variabel bebas: X1: Lingkungan Kerja X2: Beban Kerja X3: Stres Kerja	1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan 3. Stres kerja berpengaruh positif

No	Nama dan Identitas Jurnal	Variabel Yang Dipakai	Hasil Penelitian
			dan signifikan terhadap kinerja karyawan
26	Triatmaja at al., (2022) Jurnal EMBA Vol.10 No.3 2022 ISSN 2303-1174	Variabel terikat: Y: Kinerja Karyawan Variabel bebas: X1: Beban Kerja X2: Stres Kerja X3: Motivasi Kerja	1. Beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan 2. Stres Kerja tidak berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan 3. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan
27	Martha & Prahasta, (2023) Jurnal Economia Vol. 2, No. 1 2023 e-ISSN: 2963-1181	Variabel terikat: Y : Kinerja Karyawan Variabel bebas: X1: Konflik Peran Ganda X2 : Stres Kerja	1. Konflik peran ganda berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan 2. Stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan
28	Salsabilla at al., (2023) jurnal kewirausahaan dan multi talenta (JKMT) Vol. 1, No. 1 2023 E-ISSN : 2962-8873 P-ISSN : 2964-6049	Variabel terikat: Y : Kinerja Karyawan Variabel bebas: X1 : Stres Kerja	Stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan
29	Cahya at al., (2021) Jurnal Bingkai Ekonomi Vol. 6, No. 1 2021 P-ISSN : 2502-1818 E-ISSN : 2615-7918	Variabel terikat: Y : Kinerja Karyawan Variabel bebas: X1 : Lingkungan Kerja X2 : Stres Kerja X3 : Motivasi Kerja	1. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan 3. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

No	Nama dan Identitas Jurnal	Variabel Yang Dipakai	Hasil Penelitian
30	Amanda at al., (2022) Jurnal Ilmiah Mandala Education (JIME) Vol. 8, No. 4, 2022 P-ISSN : 2442-9511, E-ISSN : 2656-5862	Variabel terikat: Y : Kinerja Karyawan Variabel bebas: X1 : Stres Kerja	Stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan
31	Anwar, (2023) Jurnal Cendekia Manajemen (JCA) Vol. 1, No. 2 2023 P-ISSN : 3031-9838 E-ISSN : 3031-9838	Variabel terikat: Y : Kinerja Karyawan Variabel bebas: X1 : <i>Work Family Conflict</i> X2 : Beban Kerja X3 : Stres Kerja	1. <i>Work Family Conflict</i> berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Brban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan 3. Stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan
32	Salam at al., (2022) Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & Sumber Daya Manusia Vol. 3, No. 4 2022 E-ISSN: 2745-7257	Variabel terikat: Y : Kinerja Karyawan Variabel bebas: X1 : Kompensasi X2 : Kompetensi X3 : Lingkungan Kerja	1. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan 2. Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan 3. Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan
33	Fauziyyah & Rohyani, (2020) Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi Vol. 2, No. 1 2020	Variabel terikat: Y : Kinerja Karyawan Variabel bebas: X1 : <i>Self Efficacy</i> X2 : Lingkungan Kerja	1. <i>Self efficacy</i> tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan 2. Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

No	Nama dan Identitas Jurnal	Variabel Yang Dipakai	Hasil Penelitian
	E-ISSN : 2721-2777	X3 : Disiplin Kerja	3. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
34	Hartati & Putra Pandi, (2022) YUME : Journal of Management Vol. 5, No. 3 2022 E-ISSN : 2614-851X	Variabel terikat: Y : Kinerja Karyawan Variabel bebas: X1 : Kepemimpinan X2 : Motivasi Kerja X3 : Lingkungan Kerja	1. Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan 2. Motivasi kerja berpengaruh pada kinerja karyawan 3. Lingkungak kerja tidak berpengaruh pada kinerja karyawan

Sumber : Data diolah (2023)

C. Kerangka Pemikiran

Menurut Albar (2021) Kerangka teoritis yakni suatu Pondasi utama dimana sepenuhnya proyek penelitian itu ditujukan model yang menerangkan bagaimana hubungan suatu teori dengan faktor-faktor penting yang telah diketahui dalam suatu masalah tertentu. Kerangka berpikir yakni model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.

1. Pengaruh Beban Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Vanchapo (2020) Beban kerja yakni kemampuan tubuh pekerja dalam menerima pekerjaan. Menurut Munandar at al., (2018) menegaskan terkait semakin tinggi beban kerja, terutama jika menyebabkan kesulitan bagi karyawan dalam menyelesaikannya, maka

kinerja karyawan cenderung menurun. Dari teori tersebut, bisa disimpulkan bahwasanya beban kerja memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut teori kelebihan beban (*Environmental Load Theory*) yang dikemukakan oleh Cohen (1977) bahwa manusia mempunyai keterbatasan dalam mengolah stimulus dari lingkungannya. Jika stimulus lebih besar dari kapasitas pengolahan informasi maka terjadilah kelebihan beban (*overload*) yang mengakibatkan sejumlah stimuli harus diabaikan agar individu dapat memusatkan perhatiannya pada stimuli tertentu saja. Jika kelebihan kapasitas ini terlalu besar sehingga individu sama sekali tidak mampu lagi menangani dalam kognisinya maka individu itu bisa mengalami berbagai gangguan kejiwaan seperti merasa tertekan, bosan, dan tidak berdaya. Pengaruhnya apabila beban kerja karyawan semakin tinggi dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Purwokerto menjadi lebih buruk

Dalam hasil tersebut juga sejalan dengan penelitian Anwar, (2023); Luthan, (2023); Nabilah & Ridwan, (2022); Simanjuntak at al., (2023); Sitompul & Simamora, (2021); Sofiana at al, (2020); Triatmaja at al., (2022); dan Wangi, (2020) yang menegaskan terkait beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Stres Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Vanchapo, (2020) Stres kerja ialah sebagai perasaan yang menekan para pegawai dalam bekerja. Menurut Mansur (2017) stres kerja

merupakan tekanan yang dirasakan oleh para pegawai selama bekerja. Menurut Mansur (2017), stres kerja ialah kondisi di mana terjadi ketidakseimbangan fisik dan psikis yang memengaruhi emosi, proses berpikir, dan kemampuan seseorang dalam menghadapi lingkungan.

Menurut Davis & Newstrom (2008), stres dapat berdampak positif atau negatif terhadap kinerja kerja, tergantung pada tingkat stres yang dialami. Ketika tidak ada stres, kurangnya tantangan dalam pekerjaan dapat mengakibatkan penurunan prestasi kerja. Namun, dengan peningkatan tingkat stres, prestasi kerja cenderung meningkat karena stres membantu karyawan untuk mengalokasikan sumber daya mereka dengan lebih efektif dalam menyelesaikan tugas-tugas. Ketika dorongan yang sehat mendorong karyawan untuk menanggapi tantangan pekerjaan, stres akhirnya mencapai tingkat yang stabil yang mengacu pada kemampuan kinerja karyawan. Pada titik ini stres tambahan akan berkurang, dan cenderung menghasilkan peningkatan kinerja karyawan. Pengaruhnya apabila karyawan dalam bekerja mendapat tekanan pekerja yang menjadikan stres kerja yang mengacu pada kemampuan karyawan sehingga mendapatkan benefit dari pekerjaan tersebut maka akan mempengaruhi kinerja karyawan PT. TIKI Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Purwokerto semakin baik

Pernyataan tersebut juga sejalan dengan penelitian dari Amanda et al., (2022); Anwar, (2023); Cahya at al., (2021); Parasian, (2021); Martha & Prahasta, (2023); Salsabilla at al., (2023); Sofiana at al., (2020); dan

Triatmaja at al., (2022) yang menegaskan terkait stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan..

3. Pengaruh Motivasi Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Mangkunegara (2017), motivasi ialah kondisi atau energi yang mendorong karyawan untuk mengarahkan diri mereka menuju tujuan organisasi atau perusahaan. Sementara menurut Hasibuan (2018), motivasi ialah penyediaan dorongan yang menciptakan semangat kerja seseorang, sehingga mereka bersedia bekerja sama, bekerja secara efektif, dan terintegrasi dengan semua upaya mereka untuk mencapai kepuasan. Motivasi muncul dari dua dorongan, yaitu dari dorongan dari luar dan dalam diri sendiri.

Teori harapan yang dikemukakan oleh Vroom (1964) dalam bukunya yang berjudul "*Work and Motivation*". Motivasi yakni akibat dari suatu hasil yang ingin diraih oleh seseorang dan perkiraan yang bersangkutan bahwa tindakannya akan mengarah kepada hasil yang diinginkan. Pengaruhnya apabila motivasi yang diberikan sesuai dengan yang dibutuhkan oleh karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan benar maka motivasi tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT TIKI Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Purwokerto.

Dari pernyataan tersebut selaras dengan hasil penelitian terdahulu yaitu dilaksanakan Prastiyo at al., (2019), Fachrezi & Khair, (2020), Kuswati, (2020), Murthy at al., (2023), Hakman at al., (2021), Huda &

Azar, (2021), menemukan hasil penelitiannya bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja (X4) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Lingkungan kerja mencakup semua elemen yang ada di sekitar karyawan saat bekerja, termasuk aspek fisik dan non-fisik, yang memiliki potensi untuk memengaruhi pelaksanaan tugas-tugas dan kinerja sehari-hari mereka (Rahmawati et al., 2020). Menurut Khaq et al. (2021), lingkungan kerja merujuk pada semua hal yang ada di sekitar pekerjaan, baik secara fisik maupun non-fisik, yang dapat meningkatkan nilai luar biasa seorang pekerja dalam menjalankan tanggung jawabnya.

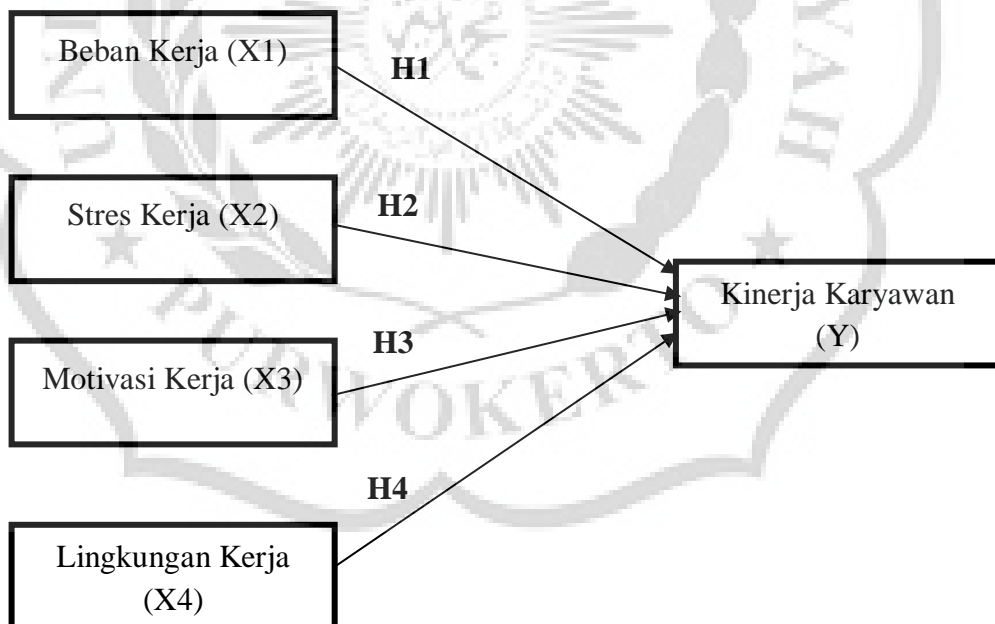
Menurut teori model Lewin (1951). mengembangkan sebuah konsep *force field analysis*. Konsep ini yakni teknik untuk melihat gambaran utama yang melibatkan semua kekuatan yang berjalan sejalan dan yang menghalangi perubahan. Perubahan terjadi karena munculnya tekanan-tekanan terhadap organisasi, individu, atau kelompok. Jadi, hanya berfokus pada pernyataan “mengapa”, yaitu mengapa individu-individu, kelompok, atau organisasi bisa berubah. Dari situ ia mencari tahu bagaimana perubahan dapat dikelola dan menghasilkan sesuatu. Lewin berkesimpulan bahwa kekuatan tekanan (*driving forces*) akan berhadapan dengan keengganan (*resistances*) untuk berubah. Perubahan itu sendiri dapat terjadi dengan memperkuat “*driving forces*” itu, atau melemahkan “*resistances to change*”. Pengaruhnya semakin baik lingkungan kerja

yang dapat dinikmati oleh semua karyawan maka kinerja karyawan PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Purwokerto akan semakin baik

Kondisi itu sejalan dengan penelitian yang dilaksanakan Prastiyo at al., (2019), Iis at al., (2022), Fachrezi & Khair, (2020), Irwan & Irfan, (2021), Yuliantari & Prasasti, (2020), Nabawi, (2020), dan Huda & Azar, (2021) memperlihatkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berlandaskan penjelasan di atas, maka dapat digambarkan kerangka pemikiran seperti berikut:

Gambar 2. 1
Kerangka Pemikiran



D. Hipotesis

1. H1 : Variabel Beban Kerja tidak berpengaruh pada variabel Kinerja Karyawan
2. H2 : Variabel Stres Kerja tidak berpengaruh pada variabel Kinerja Karyawan
3. H3 : Variabel Motivasi Kerja berpengaruh signifikan pada variabel Kinerja Karyawan
4. H4 : Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan pada variabel Kinerja Karyawan

